

## PERAN INTERVENSI KECERDASAN EMOSI SEDERHANA MEMPENGARUHI KERJASAMA TIM

Ulpawati<sup>1</sup>, Helga Ferdilla<sup>2</sup>

[ulpa.wati19@univbatam.ac.id](mailto:ulpa.wati19@univbatam.ac.id)<sup>1</sup>, [helga@gmail.com](mailto:helga@gmail.com)<sup>2</sup>

Program Studi Psikologi Universitas Batam

Abstrak: Kerja sama tim adalah masalah inti yang harus dipertimbangkan bersama dengan keterampilan individu. Keterampilan individu tidak dapat secara positif mempengaruhi efisiensi dan keberhasilan dalam setiap organisasi. Beberapa organisasi, di mana keterampilan individu terbatas, masih bisa mencapai tujuan organisasi dengan berkonsentrasi pada kerjasama tim (Zincirkiran, 2015). Merujuk pada hasil *training need analysing*, permasalahan yang sering muncul di Organisasi X adalah kurangnya kerjasama yang baik antar anggota Organisasi, yang disebabkan kurangnya kesadaran dari beberapa anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah memberikan pelatihan “*good emotions to be a great teamwork*” yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kecerdasan emosi pada anggota organisasi dengan membangun kesadaran diri, mengelola diri, kesadaran sosial, mengelola relasi. Dengan demikian, maka kerjasama dalam tim akan menjadi baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuasi eksperimen *one group pre and post test design* dengan jumlah partisipan sebanyak 17 orang. Hasil uji beda menunjukkan hasil asymp sig 0,196 (sig > 0,05) Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara skor *pre-test* dan *post-test* pada partisipan yang mengikuti pelatihan.

Kata kunci: pelatihan, kecerdasan emosional, kerjasama tim.

*Abstract: Teamwork is a core issue that should be considered along with individual skills. Individual skills cannot positively affect efficiency and success in every organization. Some organizations, where individual skills are limited, can still achieve organizational goals by concentrating on teamwork (Zincirkiran, 2015). Referring to the results of training needs analysis, the problem that often arises in X Organization is the lack of good cooperation between members of the Organization, which is caused by the lack of awareness of some members in carrying out their tasks. This study aim to provide training on "good emotions to be a great teamwork" which is expected to increase the ability of emotional intelligence in organizational members by building self-awareness, self-management, social awareness, managing relationships. Thus, teamwork in the team will be improved. This study uses a quantitative approach with quasi experimental method of one group pre and post test design with 17 participants. The results of the different test showed the results of asymp sig 0.196 (sig > 0.05). Through these results, it can be concluded that there is no difference between the pre-test and post-test scores of the participants who attended the training.*

*Keywords: training, emotional intelligence, teamwork.*

## PENDAHULUAN

Kerjasama tim mengacu pada lingkungan kooperatif di mana sejumlah individu berbagi keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya untuk mencapai hasil yang lebih baik untuk tujuan bersama serta memungkinkan untuk pengembangan individu (Katzenbach & Smith, 1993; Salas, Dickenson, Converse, & Tannenbaum, 1992; Scarnati, 2001; Tarricone & Luca, 2002).

Dalam sebuah kegiatan yang dilaksanakan Organisasi X tidak berlangsung dengan lancar, hal ini disebabkan oleh kurangnya kerjasama dalam bentuk penyusunan jadwal kegiatan yang masih belum rinci, serta masih kurangnya kemauan anggota untuk saling membantu, menyebabkan kegiatan yang dilaksanakan berjalan melewati waktu yang telah direncanakan dan kegiatan tersebut menjadikan partisipan yang mengikuti berkurang minatnya. Berdasarkan permasalahan tersebut, kerjasama tim merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi, maka diperlukan adanya perbaikan dengan memberikan intervensi berupa *training* (pelatihan) untuk meningkatkan kerjasama tim.

Pelatihan yang akan dilakukan adalah untuk meningkatkan kemampuan kecerdasan emosi partisipan dengan membangun kesadaran diri, mengelola diri, kesadaran sosial, mengelola relasi. Sehingga diharapkan ketika anggota mempunyai kecerdasan emosi yang baik, maka kerjasama dalam organisasi X akan menjadi baik. Pada penelitiannya tentang tim, Wheelan (2000) menunjukkan bahwa seringkali

seorang anggota tim yang mempunyai kecerdasan emosi (bukan hanya pemimpin), yang bisa menunjukkan masalah yang melatar belakangi dan demikian meningkatkan kesadaran diri kelompok. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Luca dan Tarricone (2001), menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang menarik antara kecerdasan emosional siswa dengan kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif dalam tim. Hal ini memiliki implikasi penting, dimana kolaborasi kerjasama tim termasuk dalam bagian lingkungan belajar.

Kerjasama tim mengacu pada lingkungan koperasi di mana sejumlah individu berbagi keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya untuk mencapai hasil yang lebih baik untuk tujuan bersama serta memungkinkan untuk pengembangan individu (Katzenbach & Smith, 1993; Salas, Dickenson, Converse, & Tannenbaum, 1992; Scarnati, 2001; Tarricone & Luca, 2002). Kerjasama tim terdiri dari kemampuan, fitur, dan merilis informasi dengan dukungan rekan tim, tujuan dan misi. Pada dasarnya, tim adalah tubuh kinerja terkoordinasi dan konsisten yang menggabungkan penyelesaian tujuan misi, dan ide-ide yang saling terkait, tindakan dan emosi (Hamlin, 2008; Salas et.al, 2004).

Menurut Brannick et.al (2009) ada tujuh macam komponen dalam kerjasama (*teamwork*). Diantaranya *team orientation* yaitu mengacu pada sikap anggota tim antara satu sama lain dan terhadap tugas dalam tim, *team leadership* yaitu melibatkan adanya arahan, struktur dan dukungan kepada

anggota tim lainnya, *communication* yaitu melibatkan pertukaran informasi antara dua atau lebih anggota tim dengan cara yang ditentukan dan dengan menggunakan terminologi yang tepat, *monitoring* yaitu mengacu pada pengamatan dan kinerja anggota tim yang lain, *feedback* yaitu melibatkan pemberian, pencarian, dan penerimaan informasi antara anggota tim, *backup behavior* yaitu melibatkan bantuan kinerja untuk anggota tim lain, *coordination* yaitu mengacu pada anggota tim melaksanakan aktivitas mereka secara tepat waktu dan terpadu.

Berdasarkan hasil kajian penelitian Luca dan Tarricone (2001), ditemukan bahwa ada banyak kesamaan antara kerja tim yang sukses dengan kecerdasan emosional. Hal ini didukung oleh Yost dan Tucker (2000) yang mempromosikan hubungan yang kuat antara kerjasama tim yang sukses dan kecerdasan emosional dan berpendapat bahwa kompetensi kecerdasan emosional lebih penting daripada kemampuan yang terlihat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunindijo dan Zou (2013), kecerdasan emosi merupakan sebuah kunci untuk mengembangkan *interpersonal skill* (kemampuan interpersonal) yang didalamnya terdapat komponen kerjasama tim dan pengelolaan konflik.

Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi, maka interpersonal skill juga akan tinggi. Temuan lain juga menyebutkan bahwa kecerdasan emosional, terutama pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan dimensi pengelolaan relasi, merupakan prasyarat

penerapan yang efektif dari keterampilan interpersonal. Ini adalah fakta bahwa individu harus memiliki pengelolaan diri yang efektif sebelum mengatasi hambatan untuk keefektifan interpersonal karena pengelolaan diri individu memberikan kredibilitas dalam interaksi mereka dengan orang lain. Kredibilitas ini bersama dengan kapasitas untuk mengelola ledakan emosional adalah kunci untuk komunikasi yang efektif, yang merupakan dasar untuk menyelesaikan konflik dan membangun kerja sama tim (Janasz et al. 2006).

Kecerdasan emosional adalah "kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, untuk memotivasi diri sendiri, dan untuk mengelola emosi dengan baik terhadap diri sendiri dan dalam relasi" (Goleman 1998, hal. 375). Kecerdasan emosional semakin diakui sebagai kualitas penting di tempat kerja. Adapun komponen kecerdasan emosional adalah *self awareness* (kesadaran diri), *social awareness* (kesadaran sosial), *self management* (manajemen diri), dan *relationship management* (mengelola relasi).

Penelitian yang dilakukan oleh Nelis, dkk (2009) sebelumnya menyelidiki tentang penggunaan desain eksperimental terkontrol, apakah mungkin untuk meningkatkan kecerdasan emosi. Peserta dari kelompok eksperimen menerima pelatihan kecerdasan emosi singkat yang diturunkan secara empiris (empat sesi pelatihan kelompok dua setengah jam) sementara peserta kontrol melakukan aktivitas biasa tanpa

diberikan pelatihan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam identifikasi emosi dan kemampuan manajemen emosi pada kelompok pelatihan. Tindak lanjut tindakan setelah 6 bulan mengungkapkan bahwa perubahan ini terus-menerus, serta tidak ada perubahan signifikan yang diamati pada kelompok kontrol.

Sejalan dengan hipotesis dalam penelitian ini yakni kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kerjasama tim pada sebuah organisasi. Serta intervensi kecerdasan emosional dapat berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim. Meskipun hasil penelitian yang dilakukan oleh Lee, dkk (2018) yang menyebutkan bahwa analisis varians multivariat menunjukkan tidak ada perbedaan dalam variabel penelitian sebelum dan sesudah *workshop* kecerdasan emosional, temuan dari korelasi *Pearson* mengungkapkan lebih banyak korelasi yang signifikan setelah *workshop*. Hubungan positif antara EI dan keterampilan kerja tim ditemukan setelah *workshop*.

## METODE

Michaelsen dan Sweet (2008, 2011) dalam penelitian Lau dan Kwong (2016) menyarankan pendekatan pembelajaran berbasis tim (TBL), sebuah pedagogi yang lebih dari sekadar mencakup konten akademik. TBL menekankan pada pemberian kesempatan kepada siswa untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari. Metode intervensi yang

digunakan peneliti adalah pembelajaran berbasis tim (TBL), pendekatan TBL yang digunakan diantaranya *lecturing*, *case study (writing task)*, dan *focused group discussion*. Intervensi diberikan kepada partisipan yang berjumlah 17 orang (*total sampling*) adalah dengan 3 sesi materi diantaranya sesi 1 berisi materi *self awareness & social awareness* yang diberikan selama 100 menit, materi *self management* yang diberikan selama 85 menit dan materi *relationship management* yang diberikan selama 90 menit. Sebelum diberikan intervensi *good emotions to be a great teamwork*, partisipan terlebih dahulu *readines test* yaitu kuesioner untuk mengukur *teamwork*, begitu pula saat telah selesai intervensi. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan kuesioner evaluasi *teamwork* yang diadaptasi dari peneliti sebelumnya yaitu Haitami (2014). Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji beda wilcoxon, yang bertujuan untuk menguji signifikansi perbedaan saat sebelum dan sesudah intervensi.

## HASIL

**Tabel 1. Hasil Evaluasi *Good Emotions to be A Great Teamwork***

Hasil	F	%
Menurun	11	65
Tetap	1	6
Meningkat	5	29

Hasil pemberian intervensi kecerdasan emosi pada 17 partisipan adalah diantaranya partisipan yang mengalami penurunan skor kerjasama tim berjumlah 11 orang (65%), partisipan yang memiliki skor kerjasama tim menetap berjumlah 1

orang (6%) dan partisipan yang mengalami peningkatan skor kerjasama tim berjumlah 5 orang (29%)

Berikut ini adalah paparan pengolahan data SPSS mengenai hasil uji beda *Wilcoxon* yang dilakukan pada skor *pre-test* dan *post-test*. Hasil uji beda menunjukkan hasil *asymptotic sig* 0,196 ( $sig > 0,05$ ). Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara skor *pre-test* dan *post-test* pada peserta yang mengikuti pelatihan seperti pada paparan tabel berikut ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik Mean Pre & Post Test**

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Pre – Post	Negative Ranks	5 <sup>a</sup>	8.60	43.00
	Positive Ranks	11 <sup>b</sup>	8.45	93.00
	Ties	1 <sup>c</sup>		
	Total	17		

- a. Pre < Post
- b. Pre > Post
- c. Pre = Post

**Tabel 2. Hasil Uji Beda**

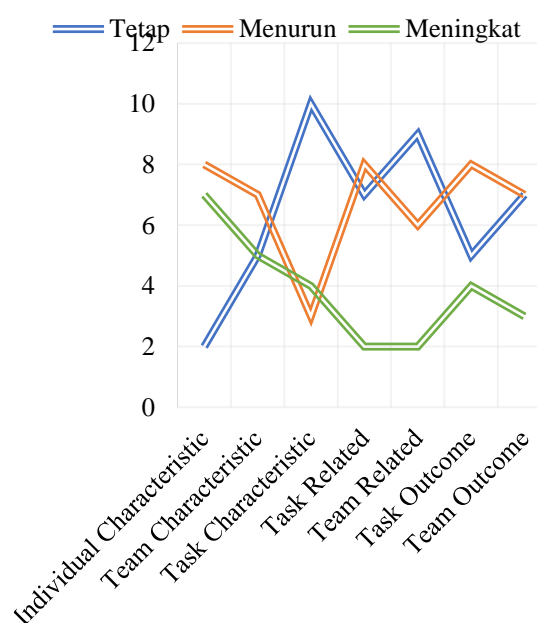
Test Statistics <sup>a</sup>	
	Pre - Post
Z	-1.294 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.196

- a. Wilcoxon Signed Ranks Test
- b. Based on negative ranks.

Sementara itu, hasil perbandingan skor total *pre test* dan *post test* berdasarkan setiap aspek kerjasama tim, empat dari tujuh aspek menunjukkan peserta yang lebih cenderung mengalami penurunan nilai *pre test* dan *post test*, yaitu pada aspek *individual*

*characteristic*, *team characteristic*, *task related*, dan *task outcome*. Aspek lainnya seperti *task characteristic* dan *team related* peserta lebih banyak tidak mengalami perubahan pada *pre test* dan *post test*. Serta terdapat 1 aspek yaitu *team outcome*, jumlah peserta yang tidak mengalami perubahan sama dengan jumlah peserta yang mengalami penurunan. Pemaparan tersebut dapat dilihat lebih jelas pada grafik dibawah ini:

**Grafik 1. Perbandingan Setiap Aspek Kerjasama Tim Pre & Post Test**



## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji beda yang menunjukkan tidak ada perbedaan sebelum dan sesudah intervensi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ditolak yang mana bahwa pelatihan kecerdasan emosi yang diberikan kepada partisipan tidak efektif untuk meningkatkan kerjasama tim. Sebagian

besar peserta pelatihan setiap aspek dalam *teamwork* juga mengalami penurunan dan tidak mengalami perubahan sama sekali, hanya terdapat 5 orang yang mengalami peningkatan pada sebagian besar aspek *teamwork*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya Luca dan Tarricone (2001) dan didukung dengan penelitian Yost dan Tucker (2000) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kerja tim yang sukses dan kecerdasan emosional dan berpendapat bahwa kompetensi kecerdasan emosional lebih penting daripada set "Keterampilan/skill yang terlihat"

Begitu pula penelitian sebelumnya (Johnson & Johnson, 1999), menjelaskan hubungan interpersonal yang positif dan efektif adalah elemen penting dari tim yang sukses. Ikatan emosional yang ada antara anggota tim memiliki efek mendalam pada pekerjaan yang dihasilkan dan keberhasilan proyek secara keseluruhan. Tim yang peduli satu sama lain pada tingkat pribadi dan profesional lebih mungkin berhasil daripada tim yang mengabaikan pentingnya hubungan antara hubungan interpersonal yang positif, hubungan profesional dan pencapaian tujuan. Mengembangkan hubungan positif di mana anggota tim sadar akan dampak emosi mereka terhadap efektivitas dan keberhasilan tim harus menjadi tujuan setiap anggota tim. Iklim emosional yang positif harus dikembangkan sehingga semua energi dapat difokuskan pada pencapaian tujuan bersama termasuk keberhasilan proyek.

Namun demikian, sebagian besar partisipan pelatihan yaitu sejumlah 16 orang mengalami perubahan yang meningkat pada aspek *knowledge* pada *pre test* dan *post test*. Tidak terdapat peserta yang mengalami penurunan dari aspek *knowledge* dan hanya terdapat 1 peserta yang tidak mengalami perubahan *knowledge*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peserta mengalami peningkatan pengetahuan tentang kecerdasan emosi. Hal serupa juga sama dengan hasil evaluasi *skill* yang dilakukan oleh *peneliti* menunjukkan sebagian besar peserta termasuk dalam kategori *skill* yang tinggi dan terdapat 4 peserta yang termasuk dalam kategori sangat tinggi pada setiap sesi dalam pelatihan. Tingginya hasil evaluasi *skill* yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa seluruh peserta pelatihan telah mempunyai *skill emotional intelligence* yang baik.

## KESIMPULAN

Pelatihan *good emotions to be a great teamwork*, dilaksanakan berdasarkan penilaian *training need analysis* yang terlebih dahulu dilakukan pada organisasi X. Dari hasil *training need analysis* yang dilakukan, didapatkan bahwa sebagian besar permasalahan pada organisasi tersebut, adalah kerjasama tim yang masih terbatas, dari hasil *interview* beberapa anggota menyebutkan bahwa penyebab dari kerjasama tim yang masih kurang, adalah masih kurangnya kesadaran dari masing masing anggota untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penilaian tersebut,

pelatihan *good emotions to be a great teamwork* diberikan dalam bentuk pelatihan, dengan tujuan untuk meningkatkan kerjasama tim.

Berdasarkan uji statistik yang diukur melalui kuesioner *pre test* dan *post test teamwork*, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *pre test* dan *post test* terkait *teamwork* dari seluruh partisipan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada partisipan tidak efektif. Sebagian besar partisipan pelatihan setiap aspek dalam *teamwork* juga mengalami penurunan dan tidak mengalami perubahan sama sekali, hanya terdapat 3 orang yang mengalami peningkatan pada sebagian besar aspek *teamwork*.

Namun yang perlu dipertimbangkan adalah evaluasi *skill* dari keseluruhan partisipan selama proses intervensi, hasil evaluasi tersebut menunjukkan sebagian besar partisipan termasuk dalam kategori *skill* yang tinggi dan sangat tinggi. Hal yang mungkin terjadi di lapangan adalah partisipan menjadi realistis setelah mengikuti pelatihan ini, sehingga ketika mengisi lembar kuesioner setelah pelatihan, partisipan lebih objektif dalam menilai dirinya terkait *teamwork*, hal ini yang memungkinkan partisipan pelatihan mengisi dengan skor yang lebih rendah daripada *pre test*.

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebaiknya mengukur kerjasama tim pada hari yang sama setelah diberikan intervensi dan memberi jeda waktu 6 bulan kemudian untuk mengukur kembali kerjasama tim sejalan dengan penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh Nelis, dkk (2009). Salah satu yang menjadi kelemahan penelitian ini adalah kerjasama tim pada partisipan hanya diukur 1 kali pada hari yang sama setelah diberikan pelatihan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Cherniss & Goleman. 2001. *The Emotionally Intelligent Workplace*. Jossey Bass: San Francisco.

Goleman dkk. 2004. *Primal Leadership: Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Goleman. 1999. *Working with Emotional Intelligence*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Haitami. 2014. *Evaluasi Pelaksanaan Teamwork pada Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Johnson, D.W., & Johnson, R.T. (1995). Social interdependence - Cooperative learning in education. In B. Bunker & J.Z. Rubin (Eds.), *Conflict, cooperation, and justice*. (pp. 205-251). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Johnson, D.W., & Johnson, R.T. (1999). *Learning together and alone: Cooperative, competitive,- 375-Luca & Tarricone and individualistic learning* (5th ed.). Needham Heights: Massachusetts: Allyn and Bacon.

Kirkpatrick, D., L. (1998). *Evaluating Training Program : The four levels*. 2<sup>nd</sup> edition. Berrett-Koehler Publishers, Inc., San Fransisco.

Nelis, dkk. 2009. *Increasing emotional intelligence: (How) is it possible?.*

Personality and Individual Differences  
47 (2009) 36–41

Lau, P., & Kwong, T. (2016). *A community of practice to assess students' teamwork skills in a team-based learning setting*. Learning Communities Journal, 8(2), 93-106

Lee, et. al. 2018. *Emotional Intelligence and Teamwork Skills Among Undergraduate Engineering and Nursing Students: A Pilot Study*. Journal of Research in Interprofessional Practice and Education.

Luca, J. & Tarricone, P. (2001). *Does emotional intelligence affect Successful*

*teamwork?* School of Communications and Multimedia Edith Cowan University, Australia.

Sunindijo dan Zou. 2013. *The Roles of Emotional Intelligence, Interpersonal Skill, and Transformational Leadership in Improving Construction Safety*. Australian Journal of Construction Economics and Building, 13 (3) 97-113.

Zincirkiran, et.al. 2015. *Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey*. Asian Journal of Business and Management, Volume 03 (ISSN: 2321 - 2802).