

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Tingkat Kepercayaan terhadap Kinerja pada Proyek Infrastruktur

**Dara Ninggarwati, Meilando Sinaga, Riana Yenny Beatrix,
Herbert Bontor, Sri Murni Wijaya, Willy Ilham Dasrul**

Corresponding Author: dara@gmail.com

Abstrak:

Proyek infrastruktur skala besar merupakan proyek yang memiliki sifat dinamis dan mencakup sejumlah besar sumber daya manusia yang saling berhubungan. Dalam penelitian ini, kami akan meninjau dampak kecerdasan emosional dan tingkat kepercayaan terhadap kinerja tim di PT. Waskita Karya Tbk, salah satu pemain utama dalam pekerjaan infrastruktur Indonesia, yang terlibat dalam Proyek Strategis Nasional. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dari 308 anggota tim proyek dan 78 pimpinan tim proyek. Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja tim.

Kata Kunci:

Kecerdasan emosional, Tingkat Kepercayaan, Kinerja, Proyek Infrastruktur

Abstract

Large-scale infrastructure project is considered as dynamic project and involving a large number of interconnected human resources. In this research, we will review the impact of emotional intelligence and trust level to team performance in PT. Waskita Karya Tbk, one of the main players in Indonesia infrastructure scheme, who involves in National Strategic Projects. The data were collected using questionnaire from 308 project team members and 78 project team leaders. Research findings prove that emotional intelligence relates positively to team performance.

Keyword:

Emotional Intelligence, Trust, Performance, Infrastructure Project

Pendahuluan

Pengembangan infrastruktur sangat erat kaitannya dengan laju pertumbuhan ekonomi sebuah negara. Sebuah negara yang belum memiliki infrastruktur terintegrasi cenderung menghadapi biaya logistik yang tinggi pada distribusi komoditas, sehingga menyebabkan efek domino terhadap mahalnya harga komoditas. Disamping itu, minimnya fasilitas dan layanan infrastruktur juga menyebabkan kendala social, seperti ketersediaan akses kesehatan dan pendidikan untuk masyarakat.

Pembangunan infrastruktur tergolong proyek skala besar yang dapat melibatkan pemerintah juga sektor swasta. Kajian yang telah dilakukan sehubungan dengan topik proyek infrastruktur sebelumnya, menemukan bahwa tantangan pada proyek berskala besar sebagian besar berkaitan dengan keterampilan mengelola sumberdaya manusianya daripada masalah teknis. Oleh karena itu, keterampilan mengelola sumber daya manusia adalah bagian kritical dari pengelolaan proyek berskala besar, yang akan mempengaruhi keberhasilan penyelesaian proyek (Müller & Turner 2010; Rezvani *et al.*, 2016).

Pelaksanaan proyek infrastruktur di Indonesia mendapati peningkatan yang signifikan pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo, sehubungan dengan kategorisasinya sebagai Proyek Strategis Nasional (PSN). Untuk itu, proyek infrastruktur pada era ini memiliki karakter yang kental akan pelaksanaan ber-urgensi tinggi, penggunaan anggaran yang ketat, memiliki dampak interkoneksi masif bagi masyarakat, dan memiliki keterkaitan dengan berbagai lapisan pemangku kepentingan.

PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didaulat sebagai pelaksana, pemilik, sekaligus pengelola proyek infrastruktur utamanya di area pembangunan jalan tol, dan terbukti mengantongi nilai proyek perseroan terbesar di 4,6 triliun rupiah dibandingkan BUMN karya lainnya selama PSN berjalan, dengan diberikan kepercayaan menjalankan proyek infrastruktur terbanyak (Hasanuddin 2019). Ragam hasil proyek dari PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. terdapat proyek yang memiliki reputasi performa amat baik namun juga terdapat proyek dengan performa yang mengkhawatirkan. Berkenaan dengan hal ini, disposisi mengenai kecerdasan emosional, menarik untuk ditinjau lebih lanjut, dikarenakan telah banyaknya studi literatur manajemen proyek beredar yang telah membahas mengenai signifikansi *soft skill* dalam suksesi proyek disamping *hard skill* semata.

Pada riset yang telah dilaksanakan sebelumnya, didapati bahwa kecerdasan emosional memiliki relasi positif dengan kinerja proyek dan pada pembinaan kepercayaan pada pelaksana proyek. Namun, kepercayaan individu pada anggota timnya, tidak serta merta menjadi nilai yang menjembatani hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja tim proyek. Ketiadaan nilai saling mempengaruhi antar faktor inilah yang kemudian diejawantahkan dalam riset lebih mengerucut pada tim proyek infrastruktur PT. Waskita Karya (Persero) Tbk, yang memiliki ragam tingkat keberhasilan kinerja proyek, sehingga dapat dilihat faktor apakah dari *soft skill* berupa kecerdasan emosional dan tingkat kepercayaan dalam tim, yang memiliki daya dorong dominan dalam menentukan taraf kinerja tim proyek. Riset ini diharapkan dapat memberikan gambaran untuk mengenali pentingnya manajemen *soft skill* tersebut dalam kaderisasi anggota tim dan pimpinan tim proyek infrastuktur dari instansi terkait.

Tinjauan Pustaka & Pengembangan Hipotesa

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional pada dasarnya memiliki berbagai definisi yang disesuaikan dengan relevansi area dimana kecerdasan emosional diperlukan dan diaplikasikan. Namun, definisi yang diterapkan oleh Mayer dan Salovey (1997), merupakan definisi yang diterima dan dikenal oleh khalayak yang lebih masif, yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan manusia untuk mengenali dan membedakan, serta menguasai emosi diri sendiri dan pihak lain, untuk digunakan sebagai informasi ataupun pengaruh dalam bertindak dan memperlakukan pihak lain”. Ashkanasy dan Daus (2005), mengenali adanya tiga aliran dalam studi penelitian mengenai kecerdasan emosional. Aliran pertama adalah penggunaan tes MSCEIT dari mahzab Mayer-Salovey. Aliran kedua adalah pengambilan data yang bersifat pelaporan diri dan kuesioner personal menggunakan acuan pengembangan definisi kecerdasan emosional oleh Mayer-Salovey (Wong & Law 2002). Aliran ketiga menurut Goleman (2000) mengangkat kecerdasan emosional sebagai satuan kompetensi dan keahlian seseorang dalam mencerna dan mengolah karakter diri maupun orang lain. Pihak yang mengamini aliran pertama dan kedua mempercayai bahwa kompetensi di aspek emosi merupakan keahlian yang dapat dikembangkan dari waktu ke waktu. Konsepsi kecerdasan emosional sebagai satuan keahlian sesuai dengan mahzab Mayer-Salovey, mengenali kemampuan pokok untuk : (1) mengenali emosi yang berkejang secara akurat, (2) menggunakan emosi tersebut untuk memfasilitasi sebuah pemikiran dan tindakan berlanjut, (3) memahami tingkat emosi, (4) mengendalikan emosi. 4 kombinasi kemampuan pokok

inilah yang kemudian membentuk satuan faktor kecerdasan emosional.

Pada studi penelitian ini secara khusus, penggunaan aliran kedua menjadi acuan pokok, dikarenakan aliran kedua dapat mengelaborasi lebih lanjut mengenai persepsi kecerdasan emosional pada aplikasinya untuk mengejawantahkan keahlian dalam menerima, memahami, dan mengendalikan emosi diantara anggota tim proyek. Keahlian tersebut lebih lanjutnya menyisipkan kemampuan untuk membedakan dan mengatur rangkaian emosi yang disesuaikan dengan atmosfer perilaku dan pemikiran sejawat yang dihargai penuh.

Tingkat Kepercayaan

Berdasarkan Proyek Infrastruktur Publik Australia (2014), isu mengenai tingkat kepercayaan menjadi salah satu materi penting dalam perkembangan industri infrastruktur disana, sehingga turut menjadi topik yang menarik untuk digali lebih lanjut oleh para akademisi (Rezvani *et al.*, 2016). Kepercayaan adalah elemen kunci bagi sebagian besar profesional, pebisnis, dan pemilik modal dalam membina hubungan (Pinto *et al.*, 2009); dan jika ketiga aktor ini menunjukkan elemen kepercayaan yang bersinergi, tidak jarang hal ini mengantarkan pada sebuah kesuksesan pada pelaksanaan proyek (Rezvani *et al.*, 2016). Di berbagai referensi literatur mengenai tingkat kepercayaan, terdapat perdebatan mengenai definisinya. Sebagai contoh, Moorman *et al.*, (1993), menyatakan bahwa kepercayaan merepresentasikan kesudian masing-masing mitra untuk menggantungkan nasibnya pada pihak lain, sedangkan Jiang *et al.*, (2011), mempercayai bahwa memberikan kepercayaan terhadap pihak lain turut menganut kemungkinan bahwa tiap pihak memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan berdasarkan azas kepastian yang disepakati kedua belah pihak, sehingga kecil kemungkinannya akan upaya menggagalkan hasil akhir dan menjatuhkan pihak lain demi kepentingan pribadi. Sehingga, pada konteks proyek infrastruktur, memiliki tingkat kepercayaan terhadap para pelaksana proyek, telah mengandung struktur risiko kerugian antar individu terlibat. Puusa & Tolvanen (2006) sehingga mengerucutkan kembali klasifikasi kepercayaan dalam pelaksanaan proyek dalam tiga tingkat, yaitu tingkat individu, tim, dan organisasional.

Pada tingkat individu, tingkat kepercayaan seseorang pada anggota tim sejawatnya dapat meningkatkan kolaborasi dan mempromosikan berbagai macam upaya bagi individu tersebut untuk memberikan performa baik bagi kepentingan dirinya, dan memberikan kontribusi tambahan untuk kinerja tim. Kepercayaan pada tingkat individu juga mencakup kepercayaan antara anggota tim dengan pimpinannya. Kepercayaan pada tingkat tim dapat dikatakan sebagai fenomena kolektif (Costa & Anderson 2011). Interaksi dari anggota tim dapat

membina ekspektasi, persepsi dan norma kolektif. Proyek konstruksi skala besar utamanya mengandung kaidah ketidakpastian, ambiguitas, dan semakin mendorong anggota tim untuk saling bekerjasama dan berbagi informasi mengenai dinamika proyek baik pada segi pelaksanaan maupun relasi proyek dengan pihak eksternal (Stephen & Carmeli 2015). Kepercayaan di tingkat organisasi (antara pegawai pada organisasinya) terbentuk dari konsistensi pelaksanaan kebijakan dan prosedur organisasi baik dari sisi organisasi untuk pegawainya, maupun oleh pegawainya untuk organisasi.

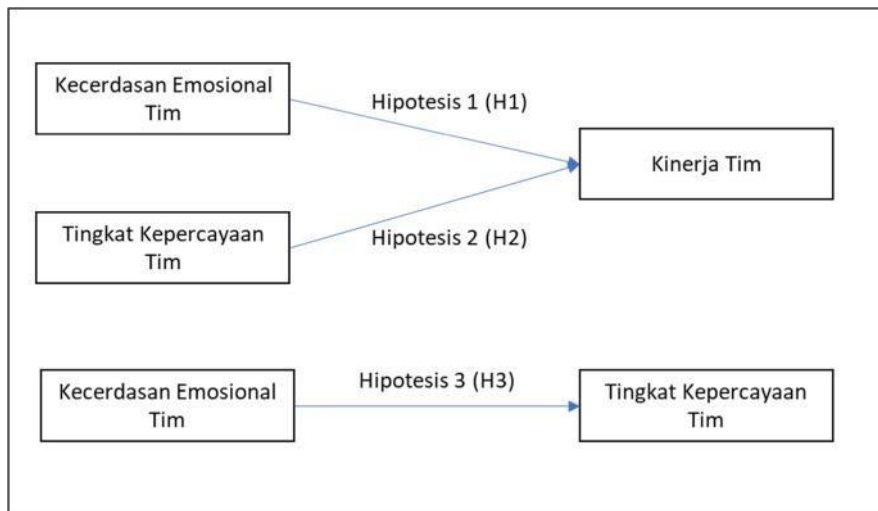
Berangkat dari riset yang pernah diadakan sebelumnya (Costa & Anderson 2011; Tsai *et al.*, 2012), ketika sebuah tim memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi antar anggotanya, komunikasi dan koordinasi dapat dilakukan secara efektif, yang berdampak pada peningkatan performa proyek (Buvik & Tvedt 2017). Tingkat kepercayaan ini juga diasosiasikan dengan kemampuan memecahkan masalah dan keberanian dalam mengambil risiko individual (Rezvani *et al.*, 2016; Wu *et al.*, 2017). Berlawanan dengan ketidakpercayaan pada proyek berskala besar yang dapat menciptakan perilaku defensif yang mengurangi kesempatan untuk bekerjasama, menambah potensi biaya transaksi, dan menghambat aliran informasi yang efektif (Colquitt *et al.*, 2007). Partisipan dapat lebih mudah menerima dan berkompromi dengan ide atau opini yang berlawanan ketika terbina kepercayaan didalam tim-nya (Pinjani & Palvia 2013). Di samping itu, tim yang memiliki tingkat kepercayaan tinggi juga merasakan adanya koneksi interpersonal, sehingga jika terdapat tingkat ketidakpercayaan yang tinggi pada sebuah tim baik oleh organisasi maupun anggota tim didalamnya, iklim untuk berkomunikasi dan bekerjasama memang masih memungkinkan, namun tidak kemudian memacu secara efektif seorang individu hingga organisasi untuk mengkompensasikan diri mereka terhadap kemaslahatan maupun keterbelakangan timnya dalam mencapai kepentingan kolektif yang ditetapkan.

Selain itu, penelitian ini menggunakan pula teori kejadian afektif (*Affective Event Theory*, Weiss & Cropanzano, 1996) sebagai dasar pengembangan hipotesa. Menurut *Affective Event Theory*, kejadian pada lingkungan kerja menyebabkan reaksi afektif (emosi) karyawan dan mempengaruhi kinerja (sikap, tingkah laku) dalam bekerja

Berdasarkan konsep tersebut, berikut ini adalah hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini :

- (1) hubungan antara Kecerdasan Emosional Tim (EIT) dengan Kinerja Tim (TP)

- (2) hubungan antara Tingkat Kepercayaan Tim (TT) dengan Kinerja Tim (TP)
- (3) hubungan antara Kecerdasan Emosional Tim (EIT) dengan Tingkat Kepercayaan Tim (TT)



Gambar 1 Model Penelitian

Metodologi Penelitian

Metodologi yang diterapkan adalah replikasi model penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rezvani *et al.*, 2016, untuk topik sejenis dengan responden proyek infrastruktur di Australia.

Penelitian ini menggunakan 2 pendekatan evaluasi. Evaluasi pertama dengan mengevaluasi 3 konstruk utama yaitu hubungan antara Kecerdasan Emosional Tim (EIT), Tingkat Kepercayaan Tim (TT), dengan Kinerja Tim (TP). Evaluasi kedua dengan mengevaluasi hubungan antara Kecerdasan Emosional Tim (EIT) dengan Tingkat Kepercayaan Tim (TT). Setiap konstruk dievaluasi dengan pertanyaan-pertanyaan kuesioner yaitu:

- a. Kecerdasan Emosional Tim di evaluasi dengan kuesioner kecerdasan emosional (Wong & Law 2002).
- b. Tingkat Kepercayaan Tim di evaluasi dengan kuesioner *Trust* (Cook & Wall 1980).
- c. Kinerja Tim di evaluasi dengan kuesioner kinerja tim / *Performance* (Hackman 1987; Pinto et al., 2009).

Kuesioner menggunakan skala *likert* (skala 1 menyatakan sangat tidak setuju, dan skala 7 menyatakan sangat setuju). Detail pertanyaan kuesioner dapat dilihat pada Lampiran.

Riset dilakukan dengan metode kuantitatif yang dilaksanakan dengan penyebaran dua kuesioner, yaitu kuesioner individual yang disebar pada anggota tim untuk menguji kecerdasan emosional individu dan tingkat kepercayaan antar individu pada lingkup tim proyeknya, serta kuesioner kepada pimpinan proyek untuk mengevaluasi kinerja tim proyek dari perspektif pimpinan. Hasil dari kuesioner individu kemudian dilakukan proses agregat untuk menghasilkan simpulan kecerdasan emosional dan tingkat kepercayaan pada tim. Selanjutnya kedua kuesioner dilakukan proses analisa, sortir, dan penggabungan data untuk menghasilkan kuesioner lengkap pada 3 konstruk utama.

Kuesioner pertama dan kedua disebar kepada anggota proyek infrastruktur dan pimpinan proyek infrastruktur PT Waskita Karya di beberapa proyek infrastruktur nasional. Metode penyebaran adalah dengan menggunakan sosialisasi lewat Departemen Sumber Daya Manusia dan menggunakan media *whatsapp group*. Penyebaran dilakukan ke seluruh anggota proyek infrastruktur strategis nasional yang sudah di pilih sebelumnya (631 anggota proyek dan 220 pimpinan proyek infrastruktur), dengan target jumlah responden yang disasar adalah 300 orang. Untuk membantu penyebaran kuesioner, alat bantu yang digunakan adalah *Google Forms*. Data kuesioner dianalisa dengan metode regresi linear menggunakan alat bantu SPSS.

Analisa Data

Survei Kuantitatif

Survei kuantitatif dengan kuesioner dilakukan selama kurang lebih 6 minggu, dimulai pada akhir Februari 2019 sampai minggu kedua April 2019. Kuesioner menggunakan skala *likert* (skala 1 menyatakan sangat tidak setuju, dan skala 7 menyatakan sangat setuju). Peneliti mendapatkan 308 (48,8%) responden yang mengisi lengkap kuesioner individu (kecerdasan emosional individu dan tingkat kepercayaan individu) dan mendapatkan 78 (35,5%) responden yang mengisi lengkap kuesioner leader tim.

Setelah melakukan pengolahan data survei dan melakukan pencocokan responden yang menjawab kedua survei dengan lengkap (dengan melakukan pemetaan terhadap tim dan anggota tim), maka di peroleh data final sebesar 290 responden dengan 58 tim. Peneliti memperoleh rata-rata jumlah tim dari sampel kami adalah sebesar 5,1 anggota per tim, dengan anggota tim antara 3 – 6 orang.

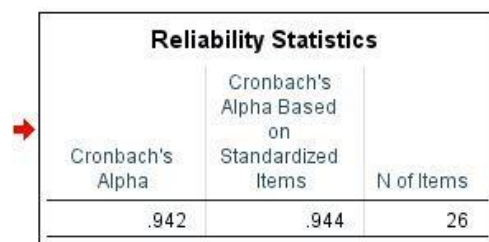
Berdasarkan temuan dan diskusi kami, pada pelaksanaannya proyek infrastruktur ini merupakan tim kerja yang dibagi ke dalam tim-tim kecil. Pola tim yang kecil adalah pola yang cukup efisien untuk proyek infrastruktur di segi koordinasi. Dari 290 responden final : 91,3% (n=265) responden adalah Pria, dan 8,7% (n=25) responden wanita. Mayoritas respon didapat dari pekerja berusia antara 21 tahun hingga 30 tahun: 38,6% (n=112). Responden dengan masa kerja lebih dari 8 tahun merupakan responden terbanyak yaitu r: 44,4%(n=129). Responden bekerja dalam proyek dengan spesifikasi keahlian dan peran yang berbeda-beda yaitu: pengawas, pelaksana, *engineer*, *surveior* dan lain sebagainya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan dilakukan untuk menguji kehandalan dari semua pertanyaan survei yang diberikan kepada responden dapat dipertanggungjawabkan untuk pengujian lebih lanjut. Dengan melakukan analisa dan uji reliabilitas terhadap pertanyaan-pertanyaan maka kita dapat menemukan konsistensi antar pertanyaan. Analisa ini dilakukan dengan cara melakukan evaluasi nilai unit *Cronbach Alpha*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dan evaluasi terhadap nilai unit *Cronbach Alpha* dapat mengacu kepada aturan George and Mallery (2003):

> .9 (Excellent), > .8 (Good), > .7 (Acceptable), > .6 (Questionable), > .5(Poor), and < .5 (Unacceptable)

Hasil pengujian untuk evaluasi pertama yaitu untuk 3 kuesioner dan konstruk utama (Kecerdasan emosional, tingkat kepercayaan dan kinerja tim) dinyatakan pada Gambar 2 berikut ini:

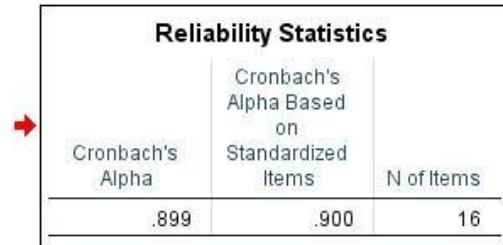


| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .942 | .944 | 26 |

Gambar 2 Uji Reliabilitas 3 Konstruk Utama (EIT, TT, TP)

Hasil nilai unit *Cronbach Alpha* sebesar 0.942 menunjukkan bahwa semua pertanyaan memiliki reliabilitas yang sangat baik dan bisa dipergunakan untuk penelitian.

Hasil pengujian nilai *Cronbach Alpha* untuk evaluasi kedua yaitu untuk 2 kuesioner dan konstruk utama (Kecerdasan emosional dan tingkat kepercayaan) dinyatakan pada Gambar 3 berikut ini:



| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .899 | .900 | 16 |

Gambar 3 Uji Reliabilitas 2 konstruk EIT dan TT

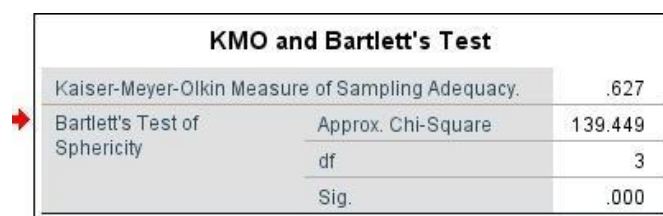
Hasil nilai unit *Cronbach Alpha* sebesar 0.899 menunjukkan bahwa semua pertanyaan memiliki reliabilitas yang baik dan bisa dipergunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Analisis Faktor dengan perhitungan nilai KMO dan Bartlett's Test

Analisis faktor adalah analisis yang bertujuan mencari faktor-faktor utama yang paling mempengaruhi variabel dari serangkaian uji yang dilakukan atas serangkaian variabel independen sebagai faktornya. Khusus untuk Analisa Faktor, sejumlah asumsi berikut harus dipenuhi: (Santoso 2006)

1. Korelasi antarvariabel. Besar korelasi atau korelasi antar independen variabel harus cukup kuat, misalnya di atas 0,5.
2. Nilai KMO MSA (Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) lebih besar dari 0,50 dan nilai Sig. (Bartlett's Test of Sphericity) lebih kecil dari 0.05.
3. Ada korelasi yang kuat antar variabel, ditandai dengan nilai Anti-Image Correlation antar variabel lebih besar dari 0.50

Hasil pengujian analisa faktor terhadap konstruk dan variabel penelitian dinyatakan pada Gambar 4.



| KMO and Bartlett's Test | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .627 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 139.449 |
| | df | 3 |
| | Sig. | .000 |

Gambar 2 KMO and Bartlett's Test

Nilai KMO MSA sebesar 0.627 yaitu lebih besar dari 0.5 dan nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan konfirmasi bahwa teknik analisa faktor dalam penelitian ini dapat digunakan.

Pengujian analisa faktor berikutnya adalah pengujian Anti-Image Metrics (AIM) yang berfungsi untuk menentukan variabel mana yang layak digunakan dalam analisis faktor. Hasil

uji AIM pada penelitian ini dinyatakan pada Gambar 5.

| Anti-image Matrices | | | | |
|------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | TeamEI | TeamTrust | TeamPerformance |
| Anti-image Covariance | TeamEI | .123 | -.115 | -.120 |
| | TeamTrust | -.115 | .511 | .041 |
| | TeamPerformance | -.120 | .041 | .153 |
| Anti-image Correlation | TeamEI | .576 ^a | -.459 | -.874 |
| | TeamTrust | -.459 | .782 ^a | .145 |
| | TeamPerformance | -.874 | .145 | .604 ^a |

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

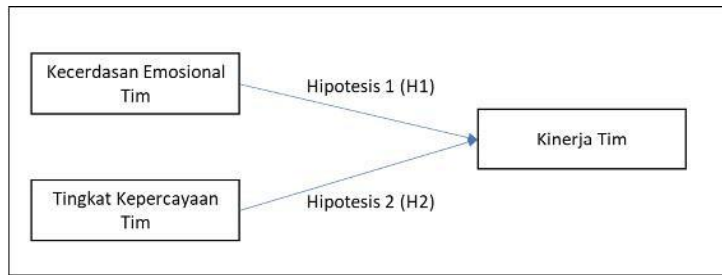
Gambar 5 Anti Image Metrics

Nilai MSA > 0.50 yang didapat pada pengujian untuk masing-masing variabel (Anti-Image Correlation) menunjukkan semua variabel dapat digunakan untuk analisis faktor.

Regresi Linear

Hipotesa 1 dan Hipotesa 2

Hubungan sebab-akibat antara konstruk-konstruk di atas dianalisa dengan metoda regresi linear. Analisa regresi linear terhadap Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 (Gambar 6). Hasil Analisa Regresi dinyatakan pada Gambar 7 dan Gambar 8



Gambar 6 Hipotesa 1 dan 2

Hasil analisa menghasilkan *R-square* sebesar 84.7%. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional Tim (EIT) dan Tingkat Kepercayaan Tim (TT) secara bersama-sama berkontribusi 84,7% terhadap hubungan sebab-akibat pada Kinerja Tim

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .920 ^a | .847 | .841 | .28657 |

a. Predictors: (Constant), TeamEI, TeamTrust

(TP).

Gambar 7 Regresi Linear Hipotesa 1 dan 2

Nilai konstanta dari masing-masing variabel ditunjukkan pada Gambar 8 berikut :

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | -5.250 | .665 | | -7.894 | .000 | | | |
| | TeamTrust | -.142 | .131 | -.079 | -1.086 | .282 | .594 | -.145 | -.057 |
| | TeamEI | 2.037 | .153 | .973 | 13.326 | .000 | .919 | .874 | .703 |

a. Dependent Variable: TeamPerformance

Gambar 8 Nilai Konstanta Hipotesis 1 dan 2

Dari tabel di atas, nilai signifikansi dari komponen Kecerdasan Emosional (EIT) dibawah 0.05 sedangkan nilai signifikansi dari komponen Tingkat Kepercayaan Tim (TT) adalah 0.282 sehingga dapat disimpulkan bahwa komponen yang berkontribusi di dalam model regresi penelitian hanya komponen / konstruk Kecerdasan Emosional Tim. Konstanta hasil regresi adalah : $B_0 = -5.25$, $B_1 = -0.142$, $B_2 = 2.037$.

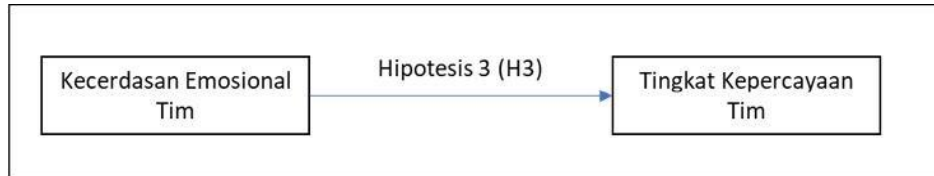
Persamaan Regresi untuk model penelitian ini bisa di simpulkan sebagai berikut

$$K_{Ti} = -5.2 - 0.142 (T_{Ti}) + 2.037 (K_{Ti})$$

Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional adalah komponen signifikan dan memiliki kontribusi faktor yang paling besar terhadap Kinerja Tim, sedangkan faktor tingkat kepercayaan dalam tim tidak memiliki faktor signifikan terhadap Kinerja Tim.

Hipotesa 3

Hubungan sebab-akibat antara konstruk-konstruk di atas dianalisa dengan metoda regresi linear. Analisa regresi linear terhadap Hipotesis 3 (Gambar 9).



Gambar 9 Hipotesa 3

Uji analisa regresi menghasilkan nilai *R-square* sebesar 47.8%. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional Tim (EIT) berkontribusi 47,8% terhadap hubungan sebab-akibat pada Tingkat Kepercayaan Tim (TT).

Hasil Analisa Regresi dinyatakan pada Gambar 10 dan Gambar 11.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .692 ^a | .478 | .469 | .29265 |

a. Predictors: (Constant), TeamEI

Gambar 10 Regresi Linear Hipotesa 3

Nilai konstanta dari masing-masing variabel ditunjukkan pada Gambar 11 berikut :

| Coefficients ^a | | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | 1.198 | .660 | | 1.815 | .075 | | | |
| | TeamEI | .808 | .113 | .692 | 7.167 | .000 | .692 | .692 | .692 |

a. Dependent Variable: TeamTrust

Gambar 11 Nilai Konstanta Hipotesis 3

Dari tabel di atas, nilai signifikansi dari komponen Kecerdasan Emosional (EIT) dibawah 0.05, sehingga bisa disimpulkan bahwa komponen Kecerdasan Emosional berkontribusi di dalam model regresi penelitian. Konstanta hasil regresi adalah: $B_0 = 1.198$ $B_1 = 0.808$

Persamaan Regresi untuk model penelitian ini bisa di simpulkan sebagai berikut

$$T = 1.198 + 0.808 (K E)$$

Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional adalah komponen signifikan dan memiliki kontribusi terhadap Tingkat kepercayaan tim.

Kesimpulan

Penelitian ini memberikan hasil positif bahwa tingkat Kecerdasan Emosional tim berpengaruh terhadap produktifitas dan kinerja tim, sedangkan tingkat kepercayaan yang tertanam pada anggota tim bukan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap produktifitas dan kinerja tim. Kesimpulan lainnya adalah Kecerdasan Emosional merupakan komponen signifikan dan memiliki kontribusi terhadap tingkat kepercayaan tim.

Perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan menangani proyek dengan target waktu yang terbatas dapat mempertimbangkan hal-hal tersebut:

- a. Mempertimbangkan penerimaan pegawai baru dengan tingkat kecerdasan emosional dan tingkat kepercayaan yang cukup;
- b. Mengevaluasi dan merekomendasikan *Project Manager*/pimpinan tim proyek yang memiliki tingkat kecerdasan emosional dan kepercayaan yang tinggi untuk proyek infrastruktur;

Saran pengembangan penelitian di masa mendatang adalah dilakukannya penelitian dengan responden yang lebih luas dan melibatkan sektor lain yang terkait di bidang infrastruktur.

Selain itu *hard competency* dari tim merupakan salah satu poin yang dapat dielaborasi hubungannya dengan *soft skill* pada penelitian ini berkaitan dengan porsi pengaruhnya untuk suksesi sebuah proyek.

Daftar Pustaka

Ashkanasy, N.M. dan Daus, C.S. (2005), “Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated”, *Journal of Organizational Behavior*, Volume 26, Issue 4 : 441–452

Hasanuddin. (2019), “Dari Redaksi : Incredible Waskita Karya”, *Majalah ISAFETY*, Edisi 02/2019 : 3

Jiang, W.P., Zhang, Q., dan Le, Y. (2011), “Occurrence and influence of trust in construction projects from the view of clients”, *Journal of Engineering Management*, Volume 25, Issue 2 : 177–181 (*in Chinese*)

Rezvani *et al.* (2016), “Examining the interdependencies among emotional intelligence, trust, and performance in infrastructure projects: A multilevel study”, *International Journal of Project Management* 36: 1034–1046

Moorman, C., Deshpande, R., dan Zaltman, G. (1993), “Factors affecting trust in market research relationships”, *Journal of Marketing*, Volume 57, Issue 1 : 81–101

Müller, R. dan Turner, R. (2010), “Leadership competency profiles of successful project managers”. *International Journal of Project Management*, Volume 28, Issue 5: 437–448

Wong, C.S. dan Law, K.S. (2002), “The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study”, *The Leadership Quarterly*, Volume 13, Issue 3 : 243–274

Mayer, J.D., Salovey, P., dan Caruso, D.R., Sitarenios, G. (2003), “Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0”, *Emotion*, Volume 3 : 97–105

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-34). New York: Harper Collins.

Daus, C.S., & Ashkanasy, N. M. (2005). “The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behaviour”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26 : 453-466.

Goleman, Daniel. (2000). “Kecerdasan Emosional”. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Pinto, Jeffrey & P. Slevin, Dennis & English, Brent. (2009). “Trust in projects: An empirical assessment of owner/contractor relationships”, *International Journal of Project Management*, Vol. 27: 638-648

Puusa, Anu & Tolvanen, Ulla. (2006). “Organizational Identity and Trust”, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* : 11

Costa, Ana Cristina & Anderson, Neil. (2011). “Measuring trust in teams: Development and validation of a multifaceted measure of formative and reflective indicators of team trust”, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, Vol. 20 : 119-154

Stephens, John & Carmeli, Abraham. (2015). "Relational Leadership and Creativity: *The Effects of Respectful Engagement and Caring on Meaningfulness and Creative Work Involvement*"

Shih-Yi Chien, Ching-Han Tsai, (2012) "Dynamic capability, knowledge, learning, and firm performance", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 25 Issue no. 3: 434-444

Buvik, M. P., & Tvedt, S. D. (2017). "The Influence of Project Commitment and Team Commitment on the Relationship between Trust and Knowledge Sharing in Project Teams" *Project Management Journal*, Vol. 48, Issue 2 : 5–21

Wu, P., Song, Y., Shou, W., Chi, H., Chong, H. Y., & Sutrisna, M. (2017). "A comprehensive analysis of the credits obtained by LEED 2009 certified green buildings", *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, Vol. 68: 370-379

Colquitt, Jason & Scott, Brent & A LePine, Jeffery. (2007). "Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships With Risk Taking and Job Performance", *The Journal of applied psychology*, Vol. 92 : 909-27

Pinjani, P., and Palvia, P. (2013). "Trust and Knowledge Sharing in Diverse Global Virtual Teams." *Information & Management*, Vol. 50, Issue no. 4 : 144-153

M Weiss, Howard & Cropanzano, Russell. (1996). "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure", *Cause and Consequences of Affective Experiences at Work. Research in Organizational Behavior*

Cook, J. and Wall, T. (1980). "New Work Attitude Measures of Trust, *Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment*", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 53 : 39-52

Hackman JR. *The design of work teams*. In: *Lorsch J Handbook of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall ; 1987.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon

Santoso. (2006), *Menggunakan SPSS untuk Statistik Non Parametrik*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo

Lampiran

| Pertanyaan kuesioner | Kategori Pertanyaan |
|---|--------------------------------|
| Saya mudah untuk memotivasi diri saya | EIT |
| Saya seringkali menyadari alasan mengapa saya memiliki suatu perasaan tertentu | EIT |
| Saya tahu emosi yang terjadi dalam diri saya | EIT |
| Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan | EIT |
| Saya selalu mengerti apakah saya bahagia atau tidak | EIT |
| Saya selalu menetapkan target untuk diri saya dan berusaha yang terbaik untuk mencapainya | EIT |
| Saya selalu merasa sebagai orang yang kompeten | EIT |
| Saya selalu mendorong diri saya untuk menjadi yang terbaik | EIT |
| Saya mampu mengontrol emosi dan menangani masalah dengan rasional | EIT |
| Saya cukup mudah mengontrol emosi saya sendiri | EIT |
| Saya selalu dapat menenangkan diri saya dengan cepat dikala marah | EIT |
| Saya memiliki kendali emosi diri yang baik | EIT |
| Jika saya mengalami masalah di tempat kerja, saya yakin tim saya akan memecahkannya dan membantu saya | TT |
| Saya dapat mempercayai tim kerja saya yang akan membantu saya begitu dibutuhkan | TT |
| Saya yakin 100% terhadap kemampuan tim kerja saya | TT |
| Anggota-anggota tim saya dapat diandalkan untuk melakukan sesuai dengan apa yang mereka katakan | TT |
| Saya percaya tim saya tidak memperburuk pekerjaan saya karena kecerobohan mereka | TT |
| Tim kerja saya memiliki kinerja yang baik di perusahaan ini | TP |
| Tim kerja saya mencapai tujuannya dengan efektif | TP |
| Tim kerja saya hampir selalu mencapai target sesuai anggaran yang diberikan | TP |
| Tim kerja saya dapat memecahkan masalah yang dihadapi selama proyek | TP |
| Tim kerja saya menyelesaikan tugasnya tepat waktu | TP |