

Analisis Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19

Feranza¹, Habiburahman²

Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
Jl. Z.A Pagar Alam No. 26 labuhan Ratu, Kedaton,
35142, Bandar Lampung Indonesia

Email :

Feranza.18011261@student.ubl.ac.id

Habiburahman@ubl.ac.id

Received: January 30, 2022 **Revised:** March 10, 2022 **Accepted:** March 26, 2022. **Issue Period:** Vol.6 No.3 (2022), Pp. 657-664

Abstrak – TVRI Lampung adalah salah satu perusahaan siaran televisi. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang siaran televisi serta layanan jasa. Peneliti mendapatkan informasi mengenai kepribadian dan kecerdasan emosional serta kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan pada TVRI Lampung kurang memiliki kecerdasan emosional dan kepribadian yang baik mengakibatkan munculnya kesenjangan dalam berorganisasi sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji : Untuk mengetahui dan menganalisis upaya untuk mengatasi kepribadian dan kecerdasan emosional pada TVRI Lampung. Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, maka analisis data yang diterapkan adalah deskriptif. Dari hasil wawancara mengenai kepribadian, karyawan TVRI Lampung memiliki bentuk kepribadian yang dapat berperilaku tertentu yang memiliki ciri khas tertentu dari masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, karyawan harus memiliki kecerdasan emosional, karyawan yang cerdas secara emosional merupakan nilai tambah bagi karyawan dalam memberikan kinerja yang positif bagi TVRI Lampung karena karyawan pada bidang jurnalis harus melayani dengan beraneka ragam sikap, sifat, raut wajah, serta tingkat pengendalian emosi yang berbeda.

Kata Kunci : Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Karyawan.



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.770

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract – TVRI Lampung is a television broadcasting company. As a company engaged in television broadcasting and services. Researchers get information about personality and emotional intelligence as well as employee performance through the Head of Human Resources (HR) which states that employees at TVRI Lampung lack emotional intelligence and good personality resulting in gaps in the organization so that it has an impact on decreasing performance. The purpose of this research is to find out and examine: To find out and analyze efforts to overcome personality and emotional intelligence at TVRI Lampung. This research is a type of qualitative research, so the data analysis applied is descriptive. From the results of interviews regarding personality, TVRI Lampung employees have a personality form that can behave in certain ways that have certain characteristics of each employee. Based on the results of interviews and observations in the field, employees must have emotional intelligence, emotionally intelligent employees are an added value for employees in providing positive performance for TVRI Lampung because employees in the journalistic field must serve with a variety of attitudes, traits, facial expressions, and attitudes. different levels of emotional control.

Keywords: Personality, Emotional Intelligence, and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil adalah salah satu modal yang harus dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan. Diantara aspek sumber daya manusia yang perlu diperhatikan adalah keterampilan dan kemampuan karyawan, kapabilitas manajemen serta keterkaitannya dengan strategi sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dalam upaya mewujudkan kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada salah satu diantaranya yaitu pendekatan psikologis dan organisasi. Pendekatan ini adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan dari aspek manusia di dalam perusahaan.

Kecerdasan emosional dalam perusahaan siaran televisi sangat diperlukan setelah kecerdasan intelektual, kekurangan tingkat kecerdasan emosional dapat menyebabkan orang terganggu dalam menggunakan keahliannya. Semakin sulit pekerjaan yang dihadapi maka akan semakin penting kecerdasan emosional yang diperlukan.

kepribadian seseorang sewaktu muda akan lebih nampak jelas setelah memasuki lanjut usia (lansia) sehingga masa muda diartikan sebagai karikatur kepribadian lansia. Dalam manajemen, organisasi selalu mengharapkan kinerja yang baik. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya seorang pemimpin yang memiliki disiplin yang mengatur organisasinya dengan bijak dan arif.



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.770

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Keuntungan atau laba perusahaan tersebut bisa berdampak pada para karyawan itu sendiri dikarenakan laba perusahaan bisa di bagi menjadi *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik, sehingga para karyawan bisa memaksimalkan semua kemampuannya untuk mendapatkan *reward* tersebut. Namun pada awal Tahun 2020 terdapat virus yang menyebar di Indonesia yang dinamakan Covid-19 yang berdampak pada penurunan laba perusahaan serta kemampuan karyawan dalam bekerja maksimal dikarenakan gerakan *social distancing*.

Hal ini dilakukan untuk dapat mengurangi bahkan memutus rantai infeksi Covid-19 dimana seseorang perlu menjaga jarak aman dengan manusia lainnya minimal 2 meter, serta tidak melakukan kontak langsung dengan orang lain. Selain itu pemerintah menerbitkan PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang merupakan strategi pemerintah untuk dapat mencegah *virus corona* semakin menyebar, sementara itu menurut Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI, PSBB tak sepenuhnya membatasi seluruh kegiatan masyarakat, pembatasan tersebut hanya berlaku untuk aktivitas tertentu saja di suatu wilayah yang terduga terinfeksi Covid-19. Banyak sekolah dan universitas yang diliburkan oleh pemerintah dengan memberlakukan belajar dan bekerja didalam rumah, membatasi kegiatan keagamaan, pembatasan moda transportasi, pembatasan kegiatan ditempat umum dan meliburkan tempat kerja dan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan keamanan. Dengan adanya pandemi penyakit Covid-19 ini mau tidak mau beberapa perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau karyawan sehingga terjadi PHK terhadap karyawan sebagai upaya pencegahan penyebaran penyakit. Banyak pula perusahaan yang mengambil langkah-langkah dan ektrim untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Menurut pemantauan ILO (*International Labour Organization*) karena adanya tindakan karantina penuh atau parsial saat ini sudah berdampak pada hampir 2,7 miliar pekerja, yang sudah mewakili sekitar 81 persen tenaga kerja dunia. Dalam situasi saat ini, usaha diberbagai sektor ekonomi sedang menghadapi krisis ekonomi yang dapat mengancam operasi dan kesehatan mereka, terutama di antara perusahaan kecil, sementara jutaan pekerja rentan kehilangan pekerjaan dan pendapatan serta mengalami PHK. (Syarial, 2020)

Objek Penelitian TVRI Lampung terletak di JL. Way Huwi, Jati Agung Sukarame Bandar Lampung. TVRI Lampung merupakan Lembaga Penyiaran Publik yang berdasarkan Undang-Undang No. 32 tahun 2002 tentang Penyiaran dan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik TVRI Lampung. Televisi Republik Indonesia (TVRI) adalah stasiun televisi pertama di Indonesia yang mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962 (Nasional). TVRI Lampung sendiri didirikan pada tanggal 12 Juli 1991.

Dalam hal ini TVRI Lampung adalah salah satu perusahaan siaran televisi. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang siaran televisiing serta layanan jasa. Peneliti mendapatkan informasi mengenai kepribadian dan kecerdasan emosional serta kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan pada TVRI Lampung kurang memiliki kecerdasan emosional dan kepribadian yang baik mengakibatkan munculnya kesenjangan dalam berorganisasi sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Kerjasama didalam beberapa divisi juga sangat penting untuk mengoptimalkan “*Team Work*” atau kerja team karena kekompakan dalam tim sangat



dibutuhkan untuk sebuah organisasi supaya bisa menunjang kemampuan kinerja para pegawai bisa meningkat. Agar meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan perfoma yang baik untuk mencapai tujuan atau target perusahaan pada TVRI Lampung.

Hasil wawancara penulis dengan narasumber dari masing-masing karyawan TVRI Lampung, menemukan bahwa kepribadian masing-masing karyawan memiliki kepribadian yang kurang baik pada masa pandemi Covid-19 ini, hal ini diakibatkan karena tekanan yang diberikan oleh TVRI Lampung dalam memperoleh siaran-siaran terbaik dikarenakan banyaknya masyarakat yang berdiam diri dirumah. Pemberlakuan *social distancing* juga mengakibatkan jarak antara karyawan sehingga masing-masing karyawan hanya sibuk dengan tugas mereka saja dan terkesan acuh terhadap karyawan lainnya sehingga kerjasama yang terjalin pada TVRI Lampung kurang dan menimbulkan kinerja karyawan yang tidak baik.

Terkait dengan kecerdasan emosional pada karyawan TVRI Lampung, hasil wawancara penulis dengan narasumber menemukan bahwa sebagian besar karyawan menghadapi kesulitan dalam mengatur emosinya terutama pada masa pandemi Covid-19, disebabkan mereka dituntut untuk melakukan tugasnya tanpa ada suatu kesalahan apapun serta menyiapkan konsep-konsep siaran yang menarik dikarenakan banyak masyarakat yang *stay at home*. Hal tersebut menjadi tekanan bagi karyawan dan menuntut kemampuan karyawan untuk mengatur emosinya tetap tenang. Adanya *deadline* pekerjaan juga menuntut para karyawan untuk mampu menjaga emosinya tetap positif dan menggunakan emosinya tersebut sebagai motivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Namun pada masa pandemi Covid-19 ini beberapa karyawan melakukan izin dan sakit secara begantian, hal ini membuat absensi pada TVRI Lampung tinggi.

Berdasarkan table diatas, tingkat absensi karyawan pada TVRI Lampung menunjukkan angka yang fluktuasi, tingkat absensi yang tertinggi yaitu sebesar 12,31% terjadi pada bulan Desember, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Januari sebesar 5,26%. Tingkat rata-rata absensi yang terjadi selama Tahun 2020 sebesar 8,66% Tingkat absensi ini termasuk tinggi karena standar absensi yang dapat ditolerir oleh perusahaan yaitu sebesar 6%. Rendahnya absensi pada karyawan menunjukkan karyawan tidak semangat kerja dan menjadi salah satu indikasi menurunnya kinerja karyawan.

II. KAJIAN LITERATUR

Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10).

McCrae dan Costa (2013: 21) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. Dimensi perbedaan individu yang dimaksud adalah seseorang dapat diperingkat berdasarkan sejauh mana mereka menunjukkan *trait* tersebut. Kata “kecenderungan” menekankan pada fakta bahwa *trait* hanyalah disposisi, bukan penentu mutlak. Maksud kata “dari pikiran, perasaan dan tindakan” adalah untuk menunjukkan bahwa *trait* berlaku secara luas dan secara umum. “Pola konsisten” menunjukkan bahwa *trait* harus dilihat dari waktu ke waktu maupun dalam situasi apapun.



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.770

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Salovey dan Mayer dalam Shih dan Susanto (2010: 149), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing proses pemikiran mereka.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Penjualan adalah akumulasi keseluruhan jumlah pendapatan yang didapat dari hasil penjualan suatu produk barang atau jasa yang dihitung secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu secara terus menerus atau dalam satu proses akuntansi.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, maka analisis data yang diterapkan adalah deskriptif. Pengumpulan data adalah kegiatan menguraikan atau menghimpun seluruh data yang telah didapatkan dari lapangan baik berupa hasil observasi, wawancara serta data-data yang berbentuk dokumen tertentu tanpa terkecuali. Penyajian data, upaya menyajikan data untuk melihat gambaran keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian ini. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Kesimpulan dan verifikasi, yaitu upaya untuk mencari makna terhadap data yang dikumpulkan, dengan mencari pola, hubungan, persamaan dari hal-hal yang sering timbul.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja setiap karyawan berbeda-beda, tergantung pada banyak faktor. Faktor-faktor tersebut baik berasal dari dalam individu karyawan maupun dari luar diri karyawan. Dari dalam diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, motivasi, stress, dan kondisi psikologis. Faktor dari luar diri individu seperti budaya, kepemimpinan, lingkungan, dan iklim organisasi diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara mengenai kepribadian, karyawan TVRI Lampung memiliki bentuk kepribadian yang dapat berperilaku tertentu yang memiliki ciri khas tertentu dari masing-masing karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Horton (1982) dalam Riyadiningsih (2014), kepribadian adalah keseluruhan sifat, perasaan, ekspresi, dan temperamen seseorang. Sifat, perasaan, ekspresi, dan temperamen dimanifestasikan dalam sikap dan perilaku seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan berperilaku tertentu yang menjadi ciri khas pribadinya. Sedangkan menurut Schaefer dan Lamm (1998:97) kepribadian adalah sebagai keseluruhan pola sikap, kebutuhan, ciri-ciri khas, dan perilaku seseorang. Pola berarti sesuatu yang sudah menjadi standar atau baku, berlaku terus-menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang dihadapi. Pola perilaku tersebut merupakan perilaku yang sudah baku, yang cenderung ditampilkan seseorang jika ia dihadapkan pada situasi kehidupan tertentu.



Kepribadian seseorang berkembang melalui interaksi di antara banyak faktor, yaitu genetika, lingkungan, kebudayaan, kehidupan kelompok, dan pengalaman khas seseorang. Faktor genetika merupakan warisan biologis, menjadi bahan mentah bagi kepribadian seseorang. Bahan mentah itu dapat dibentuk melalui beragam cara. Selain itu lingkungan, kebudayaan, dan pengalaman juga berpengaruh terhadap terbentuknya kepribadian seseorang. Lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat memberi warna terhadap karakteristik individu. Interaksi antara masyarakat juga sangat berpengaruh. Kepribadian yang muncul dari masyarakat yang satu berbeda dengan kepribadian dari masyarakat lainnya. Setiap masyarakat mengembangkan satu atau beberapa macam kepribadian dasar yang sesuai dengan kebudayaannya. Aspek kebudayaan yang berpengaruh pada perkembangan kepribadian adalah norma kebudayaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, karyawan harus memiliki kecerdasan emosional, karyawan yang cerdas secara emosional merupakan nilai tambah bagi karyawan dalam memberikan kinerja yang positif bagi TVRI Lampung karena karyawan pada bidang jurnalis harus melayani dengan beraneka ragam sikap, sifat, raut wajah, serta tingkat pengendalian emosi yang berbeda. Kemampuan kecerdasan emosional yang dibutuhkan oleh karyawan berdasarkan pendapat Mayer dan Salovey (1997), yaitu sebagai berikut :

a. Persepsi emosi (*emotional perception*)

Seorang karyawan harus memiliki kemampuan mengenali emosi yang diperlihatkan melalui raut muka masyarakat yang menonton TV TVRI Lampung sehingga karyawan dapat memberikan respon terhadap ekspresi sehingga karyawan mampu memberikan pelayanan yang optimal. Karyawan sirkulasi sebagai karyawan layanan harus mampu belajar mengenali emosi diri sendiri dan sesama karyawan serta memberikan respon positif terhadap emosi dengan cara bersabar, tersenyum, dan mampu bersikap menyenangkan dalam situasi apapun.

b. Integrasi emosi (*emotional integration*)

Seorang karyawan harus memiliki kemampuan memanfaatkan emosi yang dirasakan untuk memecahkan masalah. Karyawan harus berempati dalam menangani keluhan sesama karyawan dan membantu menyelesaikan masalah dengan melihat dari sudut pandang sesama karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dari pihak karyawan, dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah berusaha sebisa mungkin peduli dengan kesulitan dengan sesama karyawan namun lebih tepatnya sesuai dengan porsi pekerjaan. Sementara itu, berdasarkan kesimpulan bahwa karyawan sudah baik dalam pemberian bantuan. Karyawan harus mampu belajar untuk menghargai karyawan lainnya, serta memikirkan situasi dan emosi karyawan lainnya. Selain itu, karyawan sebagai tenaga teknis harus siap membantu.

c. Pemahaman emosi (*emotional understanding*)

Kemampuan memahami emosi yang dirasakan perlu dimiliki oleh seorang karyawan. Kemampuan ini meliputi kemampuan karyawan dalam memahami emosi yang sedang dirasakan saat berinteraksi dengan sesama karyawan serta perilaku yang ditunjukkan karyawan sebagai bentuk dari pemahaman emosi. Berdasarkan kesimpulan sesama karyawan, karyawan sudah baik dalam memahami emosi dan tidak menunjukkan emosi



menjadi sebuah perilaku ke sesama karyawan, Apabila ada sesama karyawan yang berperilaku tidak sesuai aturan. Karyawan sirkulasi sebagai karyawan layanan harus dapat memberikan layanan yang berkualitas kepada sesama karyawan.

d. *Pengaturan emosi (emotional management)*

Kemampuan mengelola emosi yang dirasakan serta mengetahui pengaruhnya terhadap interaksi perlu dimiliki oleh karyawan. Kemampuan ini meliputi kemampuan karyawan untuk mengelola emosi yang dirasakan saat terjadi konflik dengan sesama karyawan serta pengaruh emosi dalam konflik, apakah karyawan lebih mementingkan emosi atau mementingkan pekerjaannya, yaitu memenuhi kebutuhan sesama karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dari pihak karyawan, dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah berusaha untuk mengelola emosi saat berkonflik dan berorientasi terhadap sesama karyawan. Berdasarkan kesimpulan sesama karyawan, karyawan selalu dapat mengelola emosi saat terjadi konflik dengan sesama karyawan dan tidak pernah terlihat marah ke sesama karyawan baik ada konflik ataupun tidak. Karyawan sirkulasi dalam berinteraksi dengan sesama karyawan harus dapat memberikan layanan optimal, karyawan harus belajar mengelola emosi dan manajemen konflik.

V. KESIMPULAN

Dari pembahasan hasil pengolahan dan analisis data dalam penelitian tentang “analisis kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan masa pandemi covid-19 pada TVRI Lampung”, dapat disimpulkan bahwa :

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, karyawan TVRI memiliki cara dalam mengatasi kepribadian rendah serta dalam mengurangi kecerdasan emosional.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh TVRI Lampung adalah sebagai berikut.

1. Kondisi psikologis karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Sehingga urgen bagi organisasi untuk memahami bagaimana kondisi psikologis karyawannya.
2. kecerdasan emosional diperlukan karyawan dalam pelaksanaan kinerja agar dapat membina hubungan baik dengan sesama karyawan dan menentukan karir karyawan.

REFERENSI :

- [1] Cervone, Daniel., Pervin, Lawrence A. 2011. *Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Edisi 10, Buku 1. Jakarta: Salemba Humanika..
- [2] Feist, Jess., Feist, G.J. 2014. *Teori Kepribadian: Theories of Personality*. Edisi 7, Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- [3] Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- [4] Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan kelimabelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.770

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [5] Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., de, Beek, A. J. 2014. Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [7] McCrae, Robert R., Costa, Paul T. Jr. 2013. *Personality In Adulthood: A Five- Factor Theory Perspective*. 2nd edition. New York: Guilford Press.
- [8] Muhaimin., Kunartinah., Indriyaningrum, Kis. 2011. Peran Karakteristik Kepribadian, Leader Member Exchange, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Silverindo Jaya (MSJ) Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Pp. 168-184.
- [9] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi Keenam, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [11] Petrides, K. V. 2010. Trait Emotional Intelligence Theory. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, Pp 136-139.
- [12] Journal of Research in Personality, 41, Pp. 203-212. Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [13] Robbins, Stephen P., Judge, T.A. 2012. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Shih, His-An., Susanto, Ely. 2010. Conflict Management Styles, Emotional Intelligence, and Job Performance in Public Organization. *International Journal of Conflict Management*. Vol. 21 Iss 2 Pp. 147-168.
- [15] Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: AFABETA.
- [16] Sulaiman, W.S.W., Noor, M.Z.M. 2015. Examining The Psychometric Properties of The Wong and Law Emotional Intelligences Scale (WLEIS). *Journal of Social Sciences and Humanities*. Special Issue 2 081-090, ISSN: 1823-884x.
- [17] Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran.
- [18] Wong, Chi-Sum., Wong, Ping-Man., Law, K.S. 2012. Evidence of The Practical Utility of Wong's Emotional Intelligence Scale in Hongkong and Mainland China. *Asia Pacific Journal*. Pp. 43-60.
- [19] Yang , Cheng-Liang., Hwang, Mark. 2014. Personality Traits And Simultaneous Reciprocal Influences Between Job Performance And Job Satisfaction. *Chinese Management Studies*. Vol. 8 Iss 1 Pp. 6-26..

