

PENGARUH MANAJEMEN DIRI DAN KEMATANGAN EMOSI TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Muhammad Kusasi

Kementrian Agama, Provinsi Kalimantan Timur
email: kusasi777@gmail.com

Abstract. *The aim of this Research is to know the relation between self-management and emotion maturity to the decision-making orientation. This study was held at PT. Vico Muara Badak Indonesia with number of 50 employees. The result show there was positive relation between self-management and emotion maturity to decision making orientation. $R = 0.751$ ($p < 0.01$) at the price of $F = 27.115$ ($p < 0.01$). Both of Self-Management and Emotion Maturity had number signification under 0.05. This meant that there were positive correlations between self-management and emotion maturity to decision making orientation, so that major hypothesis rose in this research was accepted by significantly. Research show the increase of self-management variable and emotion maturity by together equal to 56.40 %, will be followed by increase of decision making variable. And 43.60 % influenced by other; dissimilar factor.*

Keywords: *decision making, emotional maturity, self-management.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen diri dan kematangan emosi dengan pengambilan keputusan. Penelitian dilaksanakan di PT. Vico Muara Badak Indonesia yang berjumlah 50 orang karyawan. Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi ganda menunjukkan ada hubungan positif antara manajemen diri dan kematangan emosi terhadap orientasi pengambilan keputusan. $R = 0.751$ ($p < 0.01$) dengan harga $F = 27.115$ ($p < 0.01$). Variabel Manajemen diri dan Kematangan emosi keduanya memiliki angka signifikansi di bawah 0.05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara manajemen diri dan kematangan emosi terhadap orientasi pengambilan keputusan, sehingga hipotesis mayor yang diajukan dalam penelitian ini diterima secara signifikan. Penelitian memperlihatkan kenaikan variabel manajemen diri dan kematangan emosi secara bersama-sama sebesar 56.40 persen, akan diikuti oleh kenaikan variabel pengambilan keputusan. Hal tersebut menunjukkan sebesar 43.60 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: pengambilan keputusan, kematangan emosi, manajemen diri.

PENDAHULUAN

Globalisasi menuntut setiap organisasi untuk segera tanggap dalam melakukan perubahan dan langkah yang lebih maju agar dapat bertahan dalam lingkungan yang terus berkembang. Perubahan dan pergerakan ke arah yang lebih baik ini, tentu saja memerlukan perencanaan yang matang dan pengambilan keputusan yang tepat. Pengambilan keputusan adalah fakta

yang harus dihadapi baik dalam kehidupan personal maupun dalam bisnis. Kita membuat banyak keputusan setiap harinya. Kadangkala beberapa keputusan begitu mudah diputuskan, tetapi banyak pula yang kompleks. Bila dicermati, banyak perusahaan ataupun organisasi yang gulung tikar karena kesalahan dalam mengambil keputusan. Saat diamati lebih lanjut, ternyata banyak kasus kesalahan

pengambilan keputusan ini yang bermula dari perencanaan yang kurang matang, tergesa-gesa ataupun pemilihan alternatif pemecahan masalah yang tidak tepat.

Kemampuan dalam mengambil keputusan membantu kita mengarungi kehidupan, menghindari masalah yang mungkin timbul, dan memperluas cakrawala pandang kita (De Janasz, dkk, 2002). Banyak masalah pengambilan keputusan dalam organisasi yang membutuhkan motivasi, kreativitas, penerimaan, pengetahuan, dan kecakapan (Gibson, dkk, 1997). Pengambilan keputusan merupakan pemilihan tindakan dari sejumlah alternatif yang ada (Dunnette dan Hough, 1998; Moorhead dan Griffin, 1995). Robbins (1998) memberikan enam langkah dalam proses pengambilan keputusan, yaitu menetapkan masalah, mengidentifikasi kriteria keputusan, mengalokasi bobot pada kriteria, mengembangkan alternatif, evaluasi alternatif dan memilih alternatif terbaik.

Fungsi pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi tidak hanya dijalankan oleh seorang yang berkedudukan sebagai manajer atau pimpinan. Pengambilan keputusan terjadi pada semua bidang dan tingkat kegiatan serta pemikiran manusia (Salusu, 1998). Pengambilan keputusan yang efektif sangat penting baik bagi

organisasi maupun individu. Perubahan dalam struktur, proses, teknologi, dan ketersediaan data dalam organisasi akan meningkatkan keinginan anggota dalam semua level organisasi untuk membuat keputusan, dan hal ini membuat mereka bekerja lebih efektif.

Penelitian dari Hollenbeck dkk (1998) yang mencoba mengetes teori multilevel dari pengambilan keputusan dalam kelompok menunjukkan bahwa validitas teori multilevel ini hanya dapat digeneralisasikan pada level khusus anggota staff. Penelitian mengenai pengambilan keputusan pada kelompok yang dilakukan LePine dkk (1997) melalui simulasi komputer menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang paling akurat terjadi ketika pimpinan dan staf keduanya memiliki kecermatan dan ketelitian tinggi. Sedang reaksi yang paling lemah terjadi beragam, tergantung dari ketelitian rendah.

Setiap orang akan selalu dihadapkan pada beberapa alternatif pilihan dan dia harus memilih salah satu yang terbaik dengan terlebih dulu mempertimbangkan keuntungan dan kerugiannya agar keputusan yang diambil benar-benar keputusan yang terbaik. Kendala atau permasalahan yang sering dihadapi seseorang yang tergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil keputusan salah satunya dapat

dipecahkan dengan adanya kemampuan atau *ability* dalam melihat suatu masalah. Dalam pengambilan keputusan seseorang harus memiliki kemampuan untuk memilih hal yang benar dan salah. Selain kemampuan penguasaan terhadap masalah, pengambilan keputusan juga ditentukan oleh faktor kepribadian, dalam hal ini adalah manajemen diri dan kematangan emosi.

Disadari atau tidak, kemampuan manajemen diri berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan. Seorang karyawan yang dapat memanajemen dirinya dengan baik tidak akan haluan dalam bertindak. Myers (1981) mengemukakan bahwa kesempatan untuk melakukan manajemen diri dalam pekerjaan merupakan suatu bentuk tanggung jawab. Seperti halnya orang bertanggung jawab pada keputusan yang diambilnya. Soekadji (1983) mengemukakan manajemen diri adalah suatu prosedur yang menuntut seseorang untuk mengarahkan atau menata tingkah lakunya sendiri.

Dewasa ini semakin banyak karyawan yang terjebak dalam proses pengaturan dirinya sendiri. Mereka merasa kesulitan untuk membagi waktu yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan kantor yang rasanya semakin menumpuk. Bila dicermati, seorang karyawan yang dapat

memanajemen dirinya dengan baik tidak akan kehilangan arah ke mana ia akan melangkah. Karyawan yang mampu mengatur tingkah lakunya sendiri dan memiliki target yang jelas akan mampu membuat pertimbangan dan kemudian mengambil keputusan yang tepat baik bagi dirinya maupun perusahaan tempat ia bekerja. Orang yang memiliki kemampuan pemantauan dan evaluasi diri yang baik, tentu akan dapat memilih dan memutuskan yang terbaik bagi dirinya dan tidak merugikan orang di sekitarnya.

Orientasi Pengambilan keputusan sebenarnya didukung pula oleh pengalaman seseorang, sedangkan sikap terhadap pengalaman itu sendiri berkaitan dengan kematangan emosi seseorang. Kematangan emosi adalah sebuah modal yang berharga. Orang yang memiliki emosi yang lebih matang akan dapat memilah dan memilih apa yang terbaik dan yang harus dihindarinya. Kematangan emosi seorang karyawan dapat dilihat dari caranya menghadapi tantangan, bagaimana tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, dan bagaimana pandangan hidupnya tentang dunia ini, sehingga kesulitan yang dihadapi dalam mengambil sebuah keputusan akan lebih ringan dibanding karyawan yang memiliki kematangan emosi lebih rendah. Kematangan emosi ditandai dengan

bagaimana konflik dipecahkan, dan bagaimana kesulitan ditangani (Feinberg, 2005). Orang yang sudah dewasa, dalam hal ini adalah dewasa secara emosi memandang kesulitan-kesulitannya bukan sebagai malapetaka, tetapi sebagai tantangan-tantangan, sehingga saat ia dihadapkan pada situasi dimana ia harus memilih salah satu alternatif yang disodorkan padanya, berbekal pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dia akan lebih mudah mengambil keputusan yang dianggap paling sesuai (Feinberg, 2005). Dia bersedia memikul resiko, namun tetap berdasarkan perkiraan-perkiraan yang paling tepat yang dapat diperolehnya.

Pengambilan keputusan merupakan tugas yang cukup berat, jika tidak didorong kematangan emosi dan manajemen diri yang tinggi maka seseorang akan sulit mengambil suatu keputusan. Kematangan emosi dan kemampuan manajemen diri yang tepat akan membawa seseorang ke arah rasa percaya diri yang mantap, sehingga proses dan tahapan dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan secara maksimal. Banyak karyawan yang terjebak dan salah langkah dalam mengambil keputusan karena hanya mementingkan emosi sesaat sehingga mereka melupakan langkah-langkah penting yang seharusnya dilakukan dan

prosedur yang seharusnya dilewati. Hal semacam ini pernah pula dialami PT. Vico. Salah satunya ketika salah satu *top management* salah mengambil keputusan tentang barang yang akan dikirim kematangan emosi luar negeri. Ternyata barang yang telah dipilih tidak sesuai dengan standar perusahaan pemesan, sehingga barang tersebut harus dikembalikan dan PT. Vico mengalami kerugian yang cukup besar. Evaluasi yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa ternyata saat mengambil keputusan untuk memilih barang tersebut, *top management* sedikit tergesa-gesa dalam membuat keputusan, sehingga kurang mempertimbangkan dan merencanakan tindakannya dengan matang.

Berdasarkan uraian di atas, setidaknya terdapat dua hal yang potensial yang dapat mempengaruhi suatu proses orientasi pengambilan keputusan yang efektif, yaitu kemampuan pemecahan terhadap masalah, dan kemampuan afeksi atau kepribadian yang antara lain adalah manajemen diri dan kematangan emosi. Kekurangmampuan karyawan dalam manajemen dirinya dan emosi yang kurang matang akan mengakibatkan kesalahan pengambilan keputusan, keputusan yang diambil tidak sesuai dengan subjek masalahnya, sehingga tidak dapat mengatasi masalah yang sebenarnya.

Keadaan tersebut dapat diminimalkan dengan usaha organisasi menciptakan lingkungan yang dapat membuat karyawan mampu meningkatkan kemampuan manajemen dirinya, belajar meningkatkan kematangan emosinya, dan menghargai pengambilan keputusan.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang dimaksud pada penelitian ini adalah menggunakan data pribadi subjek dan alat pengukuran atau instrumen. Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan ada tiga macam, yaitu pengambilan keputusan, kematangan emosi, dan manajemen diri.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Vico dengan pengambilan sampel menggunakan tehnik random sampling. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. Vico Muara Badak Samarinda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi model ganda menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) 20.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara manajemen diri dan kematangan emosi dengan pengambilan keputusan. Hal tersebut

didukung oleh hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa berdasarkan analisis regresi dengan dua prediktor, diperoleh harga $R = 0.751$ dan harga $F = 27.115$ ($p < 0.01$). Selain itu variabel Manajemen diri dan Kematangan emosi keduanya memiliki angka signifikansi di bawah 0.05. Berdasarkan hasil analisis data juga dapat disusun persamaan garis regresi, yaitu $Y = 29.006 + 0.653 X_1 + 0.332 X_2$. Atau dapat pula dituliskan Orientasi Pengambilan Keputusan = $29.006 + 0.653$ Manajemen Diri + 0.332 Kematangan Emosi. Koefisien determinasi kedua variabel bebas secara bersamaan adalah $R^2 = 0,564$. Harga tersebut mengandung arti bahwa secara bersama-sama variabel manajemen diri dan kematangan emosi dapat menjelaskan orientasi pengambilan keputusan sebesar 56,40 %. Jumlah yang tidak terlalu besar tersebut kemungkinan karena selain faktor manajemen diri dan kematangan emosi, masih banyak hal lain yang mempengaruhi orientasi pengambilan keputusan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Noorderhaven (1995), yang mengemukakan bahwa selain kematangan emosi, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi orientasi pengambilan keputusan antara lain adalah kepribadian, intuisi, umur, pendidikan formal dan pengalaman karir. Sedangkan Cervone

dkk. (1991) dalam penelitiannya menemukan bahwa suasana hati yang positif dapat meningkatkan kecepatan dan efisiensi pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Janis & Mann yang dikutip oleh Forgas (1991) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan. Selain itu, menurut Bandura & Jourden (1991) pengambilan keputusan dapat dipermudah atau dihambat oleh adanya efikasi diri. Mondy, dkk. (1990) mengemukakan pula bahwa orientasi pengambilan keputusan juga dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan luar diri individu. Faktor luar yang juga berpengaruh antara lain, jenis keputusan yang diambil (rutin dan tidak rutin), waktu yang tersedia, besarnya resiko yang harus ditanggung, tingkat penerimaan dan dukungan oleh rekan dan atasan, pendidikan formal, dan pengalaman karir seseorang. Namun berdasarkan hasil perhitungan, dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat hubungan positif antara manajemen diri dan kematangan emosi dengan orientasi pengambilan keputusan. Semakin tinggi kemampuan manajemen diri dan kematangan emosi yang dimiliki seorang, maka makin efektif pula pengambilan keputusan yang dilakukan.

Penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan pembuktian hipotesis minor, setelah hipotesis mayornya terpenuhi. Hipotesis minor yang pertama adalah untuk menguji adanya hubungan positif antara faktor-faktor manajemen diri dengan faktor-faktor orientasi pengambilan keputusan. Sebelum melakukan pengambilan keputusan, terlebih dulu dilakukan pengidentifikasian persoalan. Proses pengambilan keputusan umumnya dimulai setelah permasalahan diidentifikasi. Kemudian, setelah masalah diidentifikasi, tujuan dapat diformulasikan. Faktor manajemen diri yang mempengaruhi proses pengidentifikasian persoalan adalah faktor kecerdasan ($r=0,384$; $p<0,05$), seseorang. Kecerdasan yang dimaksud bukan hanya terbatas pada kemampuan menyelesaikan persoalan akademis tetapi juga kemampuan dalam menyelesaikan masalah sosial, misalnya karyawan akan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan, kreatif, dan berwawasan luas. Diperlukan suatu kecerdasan agar dapat mengidentifikasi masalah dengan tepat. Faktor berikutnya adalah disiplin diri ($r=0,571$; $p<0,01$). Individu yang memiliki disiplin diri yang tinggi biasanya dapat mengontrol diri, misalnya karyawan dapat mengontrol atau mengatur waktu dan kegiatannya salah

satunya adalah memiliki jadwal harian yang selalu ditaatinya. Dengan adanya kontrol yang baik pada dirinya, individu tidak akan menyia-nyiakan waktu dalam mengidentifikasi persoalan, efisiensi waktu dalam mengidentifikasi persoalan secara tidak langsung akan mempercepat proses orientasi pengambilan keputusan.

Tahap berikutnya setelah mengidentifikasi persoalan, hal yang dilakukan selanjutnya adalah menentukan tujuan dan analisis masalah. Analisis masalah, penetapan tujuan dan sasaran secara memadai akan menentukan hasil yang akan dicapai. Faktor manajemen diri yang berpengaruh pada proses ini adalah kestabilan emosi ($r=0,353$; $p<0,05$). Orang dengan kestabilan emosi yang tinggi jarang mengalami kecemasan, emosinya tidak mudah meledak, dan sabar. Hal-hal tersebut sangat diperlukan dalam penentuan tujuan dan analisis masalah. Kecemasan atau ketidaksabaran dapat mengakibatkan kesalahan dalam penentuan tujuan dan analisis masalah. Hal tersebut didukung oleh aitem kestabilan emosi, yang menitikberatkan pada konsentrasi dan tidak mudah khawatir.

Langkah selanjutnya dalam pengambilan keputusan adalah pengembangan alternatif solusi. Sebelum mengambil keputusan, harus dikembangkan beberapa alternatif solusi

yang dapat dilaksanakan dan harus dipertimbangkan konsekwensinya yang mungkin terjadi dari tiap-tiap alternatif tersebut. Faktor manajemen diri yang berpengaruh adalah disiplin diri ($r=0,386$; $p<0,05$). Orang yang mampu mendisiplinkan dirinya, akan dapat mengontrol perilakunya. Dapat memilih solusi apa yang sesuai berikut konsekwensinya, dan tidak membuang waktu hanya untuk memikirkan alternatif yang kurang bermanfaat.

Alternatif solusi telah dikembangkan, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi alternatif yang ada. Faktor manajemen diri yang mempengaruhi evaluasi alternatif ini adalah rasa aman ($r=0,563$; $p<0,05$). Rasa aman membuat orang tidak mudah putus asa menghadapi masalah yang muncul, percaya diri, dan mampu menghargai dirinya sendiri. Hal ini sangat dibutuhkan dalam mengevaluasi berbagai alternatif solusi yang muncul. Individu tidak mudah putus asa dan tetap percaya diri, walaupun suatu saat evaluasi yang diambilnya saat itu ternyata kurang sesuai.

Tahapan berikutnya individu kemudian memilih alternatif yang terbaik. Tujuan memilih alternatif adalah memecahkan persoalan agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Faktor manajemen diri yang berhubungan positif dengan pemilihan

alternatif terbaik adalah kestabilan emosi ($r=0,353$; $p<0,05$). Individu yang emosinya stabil, jarang mengalami kecemasan dan kekhawatiran. Hal ini sangat menentukan pemilihan suatu alternatif terbaik. Saat diharuskan memilih sebuah alternatif, individu diharapkan mampu berkonsentrasi agar alternatif yang dipilihnya merupakan pilihan yang terbaik. Karena tidak ada kecemasan dan kekhawatiran yang mengiringi proses pemilihan itu.

Akhirnya, setelah alternatif terbaik dipilih, tibalah saat bagi individu untuk melaksanakan keputusan yang telah diambilnya. Pelaksanakan keputusan hendaknya dilakukan secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Faktor manajemen diri yang memiliki pengaruh positif bagi pelaksanaan keputusan adalah kecerdasan ($r=0,441$; $p<0,05$). Kecerdasan ini tidak hanya cerdas secara akademis, namun juga cerdas dalam lingkungan sosial. Dalam pelaksanaan keputusan, kadang kala individu berhubungan dengan orang lain. Individu harus kreatif membaca situasi agar pelaksanaan keputusan yang diambil tidak merugikan orang lain, namun tetap dapat membawa hasil yang optimal.

Langkah terakhir yang harus dilakukan dalam pengambilan keputusan adalah mengevaluasi keputusan yang telah

diambil. Evaluasi perlu dilakukan agar apa yang diharapkan dari keputusan tersebut dapat terealisasi. Evaluasi didasarkan atas sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Faktor manajemen diri yang memiliki hubungan positif dengan evaluasi adalah kecerdasan ($r=0,631$; $p<0,01$). Diperlukan kecerdasan dan kreativitas untuk menganalisa keputusan yang telah diambil. Miner (1992) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi cara seseorang dalam mengambil keputusan adalah kreativitas. Ide kreatif akan memunculkan keputusan yang kreatif pula. Hasil dari keputusan-keputusan yang kreatif akan membantu dalam memberikan kontribusi bagi perbaikan produktivitas organisasi dan berperan dalam penelitian produk baru. Faktor lain yang juga berhubungan dengan evaluasi adalah disiplin diri ($r=0,345$; $p<0,05$). Individu yang disiplin biasanya dapat mengontrol diri, mengatur waktu dan kegiatannya. Individu yang disiplin akan mematuhi aturan dan jadwal yang telah dibuatnya. Apabila hasil evaluasi tidak sesuai dengan yang direncanakan, dia akan segera berpikir ulang untuk memperbaikinya agar sesuai dengan target yang diinginkannya. Oleh karena itu, faktor kecerdasan dan disiplin diri saling berkaitan dalam evaluasi akhir ini.

Selain faktor-faktor manajemen diri, beberapa faktor-faktor kematangan emosi juga memiliki hubungan positif dengan faktor-faktor orientasi pengambilan keputusan. Namun ternyata tidak satupun faktor-faktor Kematangan emosi yang berhubungan secara signifikan dengan faktor identifikasi persoalan, penentuan tujuan dan analisis masalah, evaluasi alternatif, dan pemilihan alternatif. Faktor kematangan emosi hanya memiliki pengaruh positif terhadap faktor pengembangan alternatif, pelaksanaan keputusan, dan evaluasi total.

Langkah pertama yang harus dilakukan dalam orientasi pengambilan keputusan adalah identifikasi persoalan. Sebuah syarat yang perlu bagi keputusan adalah persoalan. Proses pengambilan keputusan umumnya dimulai setelah permasalahan diidentifikasi. Setelah masalah diidentifikasi, tujuan dapat diformulasikan. Ternyata hasil yang diperoleh dari penelitian ini, tidak ada satupun faktor kematangan emosi yang mempengaruhi proses identifikasi persoalan secara signifikan. Hal tersebut karena identifikasi persoalan kemampuan untuk mau belajar, bertanggung jawab, dapat berkomunikasi dengan baik, mampu melakukan hubungan sosial yang baik, beralih dari egosentrisme kematangan emosi sosioetrisme ataupun falsafah

hidup yang terintegrasi tidak terlalu berperan, jika berperanpun hanya sedikit sekali hingga bisa diabaikan. Hal tersebut dapat dicermati pada aitem-aitem keenam faktor di atas, selain itu dalam identifikasi persoalan yang dilakukan adalah memilah dan menentukan apa dan bagaimana masalah yang sebenarnya dihadapi. Hal tersebut dapat dicermati pada aitem identifikasi persoalan.

Hal yang dilakukan berikutnya adalah menentukan tujuan dan analisis masalah. Analisis masalah, penetapan tujuan dan sasaran secara memadai akan menentukan hasil yang akan dicapai. Sekali lagi, tidak ada satupun faktor dari kematangan emosi yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap orientasi pengambilan keputusan. Keenam faktor tersebut tidak terlalu berperan, jika berperanpun hanya sedikit sekali hingga bisa diabaikan. Hal ini dapat dilihat dari aitem-aitem keenam faktor di atas, selain itu dalam proses ini, individu menentukan target dan tujuan yang hendak dicapai, dan menganalisis masalah yang sebenarnya terjadi berdasarkan informasi yang telah diperoleh dari proses identifikasi masalah. Hal tersebut dapat dilihat pada aitem penentuan tujuan dan analisis masalah.

Langkah selanjutnya adalah mengembangkan berbagai alternatif solusi. Sebelum mengambil keputusan,

harus dikembangkan beberapa alternatif solusi yang dapat dilaksanakan dan harus dipertimbangkan konsekuensi yang mungkin terjadi dari tiap-tiap alternatif tersebut. Faktor kematangan emosi yang berpengaruh positif adalah falsafah hidup yang terintegrasi ($r=0,502$; $p < 0,01$). Individu yang falsafah hidupnya terintegrasi dengan baik memiliki cara berpikir yang matang dan bersifat menyeluruh, yaitu memperhatikan fakta-fakta tertentu secara tersendiri dan menggabungkannya untuk melihat arti keseluruhan yang muncul. Dengan falsafah hidup yang terintegrasi, pengembangan alternatif solusi dibuat dengan berbagai pertimbangan, didasarkan pada penilaian yang objektif dan terlepas dari prasangka.

Langkah selanjutnya setelah mengembangkan alternatif solusi adalah mengevaluasi alternatif yang ada. Dalam proses ini, alternatif yang ada kemudian harus dievaluasi dan dibandingkan. Untuk selanjutnya dipilih yang terbaik. Proses evaluasi alternatif ini, juga tidak dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor kematangan emosi. Karena sikap mau belajar, bertanggung jawab, berkomunikasi dan menjalin hubungan sosial yang baik, tidak perlu pula mengubah pandangan dari egosentrisme kematangan emosi sosiosentrisme,

ataupun memiliki falsafah hidup yang terintegrasi dalam kegiatan evaluasi alternatif tidak berperan secara signifikan pada proses pengembangan alternatif solusi, jika berperanpun sangat kecil sekali sehingga dapat diabaikan. Hal tersebut tercermin pada aitem keenam faktor di atas kemudian diperbandingkan dengan aitem-aitem pengembangan alternatif solusi.

Tahap berikutnya individu kemudian memilih alternatif terbaik. Tujuan memilih alternatif yang terbaik adalah memecahkan persoalan agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Ternyata tidak ada satupun faktor kematangan emosi yang terlibat secara signifikan dalam proses pemilihan alternatif ini. Jika terlibatpun, peranannya kecil sekali, hingga dapat diabaikan. Hal tersebut dapat dilihat pada aitem keenam faktor di atas, selain itu pemilihan alternatif terbaik hanya melibatkan diri individu sendiri, dan belum melibatkan interaksi dengan orang lain. Pernyataan ini didukung oleh aitem pemilihan alternatif terbaik.

Langkah berikutnya setelah salah satu alternatif yang terbaik dipilih adalah melaksanakan keputusan. Pelaksanaan keputusan hendaknya dilakukan secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Faktor kematangan emosi yang memiliki pengaruh positif terhadap

pelaksanaan keputusan adalah kemampuan untuk menjalin hubungan sosial ($r= 0,417$; $p<0,05$). Individu yang mampu menjalin hubungan sosial yang baik akan melihat kebutuhan individu lain dan memberikan potensi dirinya untuk dibagikan pada individu lain yang membutuhkan. Dalam arti, individu yang memiliki hubungan sosial yang baik, akan memperhatikan pula kepentingan orang lain selain kepentingannya sendiri. Dia ingin agar keputusan yang diambilnya dapat berguna untuk orang lain pula.

Akhirnya, setelah semua tahap di atas terpenuhi, tibalah saat bagi individu untuk mengevaluasi semua tindakan yang telah dilakukan sebelumnya. Evaluasi didasarkan atas sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hasil yang dicapai sudah sesuai dengan yang diharapkan atau belum. Faktor manajemen diri yang memiliki pengaruh positif terhadap mekanisme evaluasi adalah kemampuan untuk menjalin hubungan sosial ($r=0,529$; $p<0,01$). Individu yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat melihat kebutuhan individu lain dan memberikan potensi dirinya dalam bentuk uang, waktu atau tenaga untuk dibagikan pada individu lain yang membutuhkan. Oleh karena itu, melalui evaluasi terhadap keputusan yang diambilnya, diharapkan

dia dapat menentukan apakah keputusan yang diambilnya juga dapat bermanfaat bagi orang lain atau tidak.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian dari pengujian hubungan tiap faktor kematangan emosi terhadap tiap faktor orientasi pengambilan keputusan didapatkan bahwa secara keseluruhan memang kematangan emosi berhubungan positif dengan orientasi pengambilan keputusan. Berdasarkan penelitian lebih lanjut ternyata tidak semua faktor kematangan emosi berhubungan secara signifikan dengan faktor pengambilan keputusan. Karena perhitungan perfaktor ini lebih teliti dari hubungan secara keseluruhan. Dari perhitungan perfaktor inilah dapat diketahui alasan mengapa hubungan antara kematangan emosi dan orientasi pengambilan keputusan signifikansinya hanya 0,046.

REFERENSI

- Bandura, A., & Jourden, F. J. 1991. Self-Regulatory Mechanisms Governing the Impact of Social Comparison on Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*. 60, 6, 941-951.
- Cervone, D., Jiwani, N., & Wood, R. 1991. Goal Setting and The Differential Influence of Self-Regulatory Process on Complex Decision-Making Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*. 61, 2, 257-266.

- DeJanasz, S. C., Dowd, K.O., & Schneider, B. Z. 2002. *Interpersonal Skills in Organizations*. New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Dunnette, D.M. & Hough, M.L 1998. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology Volume Three*. Joico Publishing House.
- Feinberg, M.R. 2005. *The Effective Psychology for Manager*. Diakses dari <http://www.tao.infoproduk.com>. Tanggal 17 April 2013.
- Forgas, J. P. 1991. Affective Influences on Partner Choice: Role of Mood in Social Decision. *Journal of Personality and Social Psychology*. 61, 5, 708-720.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, Jr., J.M. 1997. *Manajemen Edisi Kesembilan, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Hollenbeck, J. R., Colquitt, J. A., Ilgen, D. R., LePine, J. A., & Hedlund, J. 1998. Accuracy Decomposition & Team Decision Making: Testing Theoretical Boundary Conditions. *Journal of Applied Psychology*. 83, 3, 494-500.
- LePine, J. A., Hollenbeck, J. R., Ilgen, D. R., & Hedlund, J. 1997. Effect of Individual Differences on the performance of Hierarchical Decision-Making Teams: Much More than g. *Journal of Applied Psychology*. 82, 5, 803-813.
- Miner, J. B. 1992. *Industrial-Organizational Psychology*. Toronto: Mc Graw Hill.
- Mondi, R. W., Sharplin, A., Premaux, S. R., & Gordon, J. R. 1990. *Management and Organizational Behavior*. Boston: Allyn & Bacon.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. 1995. *Organizational Behavior Managing People and Organization*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Myers, M. S. 1981. *Every Employee a Manager*. New York: Mc Graw Hill.
- Noorderhaven, N. 1955. *Strategic Decision Making*. Workingham; Addison-Wesley Publishing Company.
- Robbins, S. P. 1998. *Organizational Behavior Konsep, Controversies, Application Eighth Edition*. Prentice Hall Internasional.
- Salusu. 1998. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non-Profit*. Jakarta: Grasindo Gramedia.
- Soekadji, S. 1983. *Modifikasi Perilaku: Penerapan Sehari-hari dan Penerapan Profesional*. Jogjakarta: Liberty.