

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bima Safriyani

bimasafriyani@gmail.com

Universitas Teuku Umar

ABSTRAK

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan studi kepustakaan. Metode yang digunakan adalah library research dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari berbagai sumber literatur ilmiah, seperti jurnal, buku, prosiding, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan teknik content analysis untuk mengidentifikasi, membandingkan, dan menginterpretasikan berbagai temuan terkait hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang terdiri atas kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional membantu individu mengelola stres, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat kerja sama tim, serta meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Selain itu, pengembangan kecerdasan emosional dapat dilakukan melalui pelatihan, budaya organisasi yang positif, kepemimpinan yang suportif, sistem umpan balik yang konstruktif, dan dukungan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat dipandang sebagai kompetensi strategis yang berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dan keberhasilan organisasi.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Organisasi, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Emotional intelligence is one of the key factors that supports employees in carrying out their duties and responsibilities effectively in the workplace. This study aims to examine the influence of emotional intelligence on employee performance through a literature review approach. The research employed a qualitative descriptive method using library research. Data were collected from various scientific sources, including journals, books, conference proceedings, and previous studies relevant to the topic. Data analysis was conducted using content analysis to identify, compare, and interpret findings related to the relationship between emotional intelligence and employee performance. The findings indicate that emotional intelligence, which encompasses self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, and social skills, significantly contributes to improving employee performance. Emotional intelligence enables individuals to manage work-related stress, enhance decision-making quality, strengthen teamwork, and adapt more effectively to organizational changes. Furthermore, the development of emotional intelligence can be supported through training programs, positive organizational culture, supportive leadership, constructive feedback systems, and employee psychological well-being initiatives. Therefore, emotional intelligence can be regarded as a strategic competency that enhances work effectiveness and organizational success.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance, Human Resources, Organization, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia memiliki posisi sentral dalam menentukan keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Di tengah perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi dituntut memiliki tenaga kerja yang tidak hanya unggul dalam aspek pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mampu mengelola aspek emosional secara tepat. Pencapaian kinerja yang optimal menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas, efektivitas operasional, serta kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh sebab itu, berbagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perlu mendapat perhatian serius, termasuk kemampuan individu dalam memahami dan mengendalikan emosinya (Sugiardi et al., 2022).

Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Hasil kerja tersebut dapat dinilai melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tingkat pencapaian target yang telah ditetapkan organisasi. Berbagai unsur dapat memengaruhi tingkat kinerja seseorang, antara lain kompetensi, motivasi, sistem kerja, gaya kepemimpinan, serta kemampuan menghadapi tekanan psikologis. Dalam lingkungan kerja yang penuh dinamika, karyawan sering dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, persaingan, tuntutan profesionalisme, serta interaksi sosial yang kompleks, sehingga kemampuan mengelola kondisi emosional menjadi kebutuhan yang semakin penting (Uma, 2025).

Pembahasan mengenai kecerdasan emosional berkembang pesat setelah para ahli menyadari bahwa keberhasilan individu tidak semata-mata ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Kecerdasan emosional merujuk pada kapasitas seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri maupun orang lain, mengelola emosi secara konstruktif, menjaga motivasi, menunjukkan empati, dan membangun hubungan sosial yang efektif. Individu yang memiliki kemampuan tersebut umumnya lebih mampu menghadapi tekanan, beradaptasi dengan perubahan, serta mempertahankan stabilitas perilaku dalam berbagai situasi kerja yang menantang (Septiana & Abdullah, 2024).

Dalam lingkungan organisasi, kecerdasan emosional menjadi modal psikologis yang dapat mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang mampu mengendalikan emosi cenderung lebih tenang dalam mengambil keputusan, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, serta mampu menjalin kerja sama yang produktif dengan rekan kerja. Selain itu, kemampuan tersebut juga membantu individu dalam menghadapi konflik dan mengurangi dampak negatif dari stres kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpotensi menjadi salah satu determinan penting dalam pencapaian kinerja yang berkelanjutan (Mayyora, 2024).

Berbagai kajian empiris menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki keterkaitan yang erat dengan performa kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiardi et al., 2022) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa individu yang mampu mengelola emosi secara efektif cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki kemampuan emosional yang rendah. Dengan demikian, aspek emosional dapat dipandang sebagai salah satu faktor yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas dalam organisasi.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Septiana & Abdullah, 2024) juga memperlihatkan bahwa berbagai komponen kecerdasan emosional, seperti kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari beberapa dimensi tersebut, kesadaran diri ditemukan sebagai aspek yang paling dominan. Kemampuan memahami kondisi emosional diri sendiri

memungkinkan individu melakukan evaluasi yang lebih objektif, mengendalikan respons terhadap tekanan, serta mengambil keputusan secara lebih tepat dalam menjalankan pekerjaan.

Temuan serupa juga dijumpai pada berbagai sektor usaha, termasuk bidang jasa, manufaktur, dan perbankan. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi umumnya mampu membangun hubungan interpersonal yang positif, meningkatkan efektivitas kerja tim, serta meminimalkan terjadinya konflik di lingkungan kerja. Selain itu, mereka juga lebih siap menghadapi tekanan pekerjaan dan mampu mempertahankan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Situasi tersebut memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya berpengaruh pada individu, tetapi juga memberikan dampak terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Nurfutriani & Rukiah, 2022).

Walaupun mayoritas penelitian mengonfirmasi adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja, sejumlah studi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang muncul tidak selalu sama pada setiap organisasi. Variasi tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, sistem manajemen, maupun faktor-faktor kontekstual lainnya. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja masih memerlukan kajian lebih lanjut agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme pengaruhnya dalam berbagai lingkungan kerja.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu aspek yang memiliki kontribusi penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Kemampuan mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara positif tidak hanya membantu individu meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tetap relevan untuk dilakukan guna memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan kualitas tenaga kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kajian literatur dengan metode penelitian kepustakaan (*library research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Metode tersebut digunakan untuk mengkaji secara mendalam berbagai informasi dan pengetahuan yang telah dipublikasikan oleh para akademisi maupun peneliti terkait hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Fokus penelitian tidak diarahkan pada pengumpulan data primer di lapangan, melainkan pada penelaahan berbagai sumber tertulis yang memiliki relevansi dengan topik yang diteliti. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya membangun pemahaman yang utuh mengenai perkembangan konsep, perspektif teoritis, serta hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Sumber data penelitian berasal dari berbagai literatur ilmiah, meliputi artikel jurnal, buku akademik, prosiding, laporan penelitian, dan publikasi ilmiah lainnya yang membahas kecerdasan emosional maupun kinerja karyawan. Proses penelusuran referensi dilakukan melalui berbagai pangkalan data ilmiah nasional dan internasional. Literatur yang diperoleh kemudian dievaluasi berdasarkan tingkat relevansi, kredibilitas sumber, serta keterkaitannya dengan tujuan penelitian. Tahap seleksi ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki kualitas akademik yang memadai dan mampu mendukung pembahasan secara objektif.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis isi (*content analysis*). Teknik ini dilakukan melalui proses penelaahan mendalam terhadap isi literatur

untuk menemukan gagasan utama, pola pemikiran, kecenderungan temuan penelitian, serta hubungan antarkonsep yang muncul dalam berbagai sumber. Setiap informasi yang relevan diklasifikasikan sesuai tema pembahasan, kemudian dibandingkan dan diinterpretasikan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kontribusi kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tahap akhir analisis dilakukan dengan menyusun hasil kajian secara terstruktur sehingga diperoleh sintesis yang menggambarkan keterkaitan antara teori dan temuan empiris yang telah berkembang. Melalui proses tersebut dapat diidentifikasi berbagai kesamaan, perbedaan, maupun celah penelitian yang masih memerlukan pengkajian lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian kepustakaan ini diharapkan mampu memberikan gambaran konseptual yang lebih luas mengenai pentingnya kecerdasan emosional dalam mendukung efektivitas kerja karyawan serta menjadi referensi bagi pengembangan penelitian berikutnya di bidang manajemen sumber daya manusia..

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep dan Dimensi Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Keberhasilan seseorang dalam dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat kecerdasan intelektual yang dimilikinya, tetapi juga oleh kemampuannya dalam mengelola aspek emosional. Kecerdasan emosional dapat dipahami sebagai kapasitas individu untuk memahami kondisi psikologis diri sendiri, mengarahkan respons emosional secara tepat, serta memanfaatkan emosi sebagai sumber energi positif dalam menyelesaikan berbagai tuntutan pekerjaan. Dalam lingkungan organisasi yang penuh dinamika, kemampuan tersebut menjadi modal penting karena membantu karyawan menghadapi tekanan, menjaga stabilitas perilaku, dan mempertahankan produktivitas. Oleh sebab itu, kecerdasan emosional semakin dipandang sebagai kompetensi yang berkontribusi terhadap keberhasilan individu maupun organisasi (Fauzi et al., 2023).

Kajian mengenai kecerdasan emosional berkembang pesat setelah Daniel Goleman mengemukakan bahwa keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh serangkaian kemampuan nonkognitif yang berkaitan dengan pengelolaan emosi. Menurut pandangan tersebut, kecerdasan emosional tersusun atas lima komponen utama, yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kelima komponen tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi dalam membentuk pola perilaku individu di tempat kerja. Semakin baik penguasaan seseorang terhadap dimensi-dimensi tersebut, semakin besar pula kemampuannya untuk beradaptasi dengan tuntutan organisasi yang terus berkembang (Septiana & Abdullah, 2024).

Kesadaran diri merupakan fondasi utama dalam kecerdasan emosional karena berkaitan dengan kemampuan individu memahami keadaan emosional yang sedang dialaminya. Melalui kesadaran diri, seseorang dapat mengenali kelebihan, keterbatasan, nilai pribadi, serta dampak tindakannya terhadap lingkungan sekitar. Dalam konteks pekerjaan, kemampuan ini membantu karyawan melakukan refleksi terhadap kualitas kerjanya sehingga lebih mudah mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki. Individu yang memiliki kesadaran diri tinggi umumnya lebih terbuka terhadap evaluasi dan cenderung memiliki orientasi pengembangan diri yang berkelanjutan.

Selain kesadaran diri, pengendalian diri juga memegang peranan penting dalam menentukan kualitas perilaku kerja seseorang. Pengendalian diri mencerminkan kemampuan individu untuk mengatur respons emosional agar tetap proporsional ketika menghadapi tekanan, konflik, maupun situasi yang tidak sesuai dengan harapan. Karyawan yang mampu mengendalikan emosinya tidak mudah menunjukkan perilaku impulsif yang

dapat merugikan diri sendiri maupun organisasi. Kemampuan ini menjadi semakin penting di tengah lingkungan kerja yang menuntut ketenangan, profesionalisme, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang berlangsung secara cepat.

Dimensi berikutnya adalah motivasi, yaitu dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu secara konsisten. Dalam perspektif kecerdasan emosional, motivasi tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji atau penghargaan, tetapi juga oleh keinginan untuk berkembang, berprestasi, dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat biasanya menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, memiliki ketahanan yang baik ketika menghadapi hambatan, serta berupaya mencapai standar kinerja yang optimal.

Empati merupakan kemampuan memahami perasaan, kebutuhan, dan sudut pandang orang lain secara mendalam. Dalam organisasi, empati memiliki peran penting karena sebagian besar aktivitas kerja melibatkan interaksi antarindividu dengan karakteristik yang beragam. Karyawan yang memiliki tingkat empati yang baik cenderung lebih peka terhadap kondisi rekan kerja maupun pelanggan sehingga mampu membangun hubungan yang lebih harmonis. Kemampuan ini juga membantu menciptakan suasana kerja yang inklusif, mengurangi kesalahpahaman, serta memperkuat kerja sama dalam tim (Setiyadi et al., 2025).

Keterampilan sosial menjadi dimensi yang melengkapi berbagai aspek kecerdasan emosional lainnya. Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan menjalin relasi, membangun komunikasi yang efektif, menyelesaikan perbedaan pendapat secara konstruktif, serta menciptakan kolaborasi yang produktif. Dalam organisasi modern yang mengutamakan kerja tim dan koordinasi lintas fungsi, keterampilan sosial menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Individu yang memiliki keterampilan sosial yang baik umumnya lebih mudah memperoleh dukungan dari lingkungan kerja dan mampu menciptakan pengaruh positif terhadap orang lain.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kapasitas adaptasi yang lebih baik dibandingkan individu dengan kecerdasan emosional yang rendah. Mereka cenderung lebih siap menghadapi perubahan kebijakan organisasi, perkembangan teknologi, maupun tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Selain itu, kemampuan mengelola emosi juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, pengurangan konflik interpersonal, serta terbentuknya hubungan kerja yang lebih sehat dan produktif (Eka & Sugiarto, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu kompetensi penting yang mendukung keberhasilan individu dalam dunia kerja. Melalui kemampuan mengenali diri, mengelola emosi, mempertahankan motivasi, memahami orang lain, dan membangun hubungan sosial yang efektif, karyawan memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai kinerja yang unggul. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mempertahankan daya saing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Pencapaian kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, banyak faktor yang memengaruhi kualitas kinerja, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun karakteristik individu. Salah satu faktor internal yang banyak

mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah kecerdasan emosional. Kemampuan ini dinilai mampu membantu individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan sekaligus menjaga konsistensi performa kerja dalam jangka panjang (Saputra & Rahmat, 2024).

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik umumnya lebih mampu mengelola tekanan yang muncul selama proses kerja. Beban tugas yang tinggi, target yang ketat, serta berbagai permasalahan operasional sering kali menimbulkan stres yang dapat mengganggu produktivitas. Namun, individu dengan kemampuan pengelolaan emosi yang baik cenderung mampu mempertahankan ketenangan dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka tidak mudah larut dalam tekanan sehingga tetap dapat menjalankan tugas secara optimal meskipun berada dalam situasi yang menantang. Kondisi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan sebagai mekanisme psikologis yang membantu menjaga stabilitas kinerja.

Selain berhubungan dengan kemampuan menghadapi stres, kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh terhadap kualitas proses pengambilan keputusan. Dalam lingkungan organisasi, keputusan sering kali harus diambil dalam kondisi yang penuh ketidakpastian dan tekanan waktu. Individu yang mampu mengendalikan emosinya akan lebih objektif dalam mengevaluasi informasi yang tersedia dan tidak mudah dipengaruhi oleh emosi sesaat. Akibatnya, keputusan yang dihasilkan cenderung lebih rasional, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kemampuan ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dan meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Aida et al., 2025).

Peran kecerdasan emosional juga terlihat dalam aktivitas kerja yang membutuhkan kolaborasi antarindividu. Sebagian besar organisasi modern mengandalkan kerja sama tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kondisi tersebut, kemampuan memahami emosi diri sendiri dan orang lain menjadi faktor yang sangat penting. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi umumnya lebih mudah menjalin komunikasi yang terbuka, menghargai perbedaan pendapat, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Situasi ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung terbentuknya sinergi antaranggota tim sehingga produktivitas organisasi dapat meningkat.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Sugiardi et al., 2022) memperlihatkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan mengenali dan mengelola emosi bukan hanya memberikan manfaat bagi perkembangan pribadi individu, tetapi juga berdampak langsung terhadap pencapaian target organisasi. Semakin baik kemampuan emosional yang dimiliki karyawan, semakin besar peluang mereka untuk menghasilkan performa kerja yang optimal.

Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan (Septiana & Abdullah, 2024). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa berbagai komponen kecerdasan emosional, seperti kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dari berbagai dimensi tersebut, kesadaran diri ditemukan sebagai aspek yang memberikan pengaruh paling dominan. Kemampuan memahami kondisi diri sendiri membantu individu mengenali kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sehingga dapat melakukan penyesuaian perilaku yang mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja juga tampak jelas pada sektor pelayanan dan jasa yang menuntut interaksi intensif dengan pelanggan. Dalam sektor ini, keberhasilan kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh

kemampuan membangun hubungan interpersonal yang positif. Karyawan yang mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi keluhan pelanggan atau situasi yang tidak menyenangkan akan lebih mudah mempertahankan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi salah satu kompetensi utama yang dibutuhkan untuk menciptakan kepuasan pelanggan dan meningkatkan citra organisasi.

Di samping itu, kecerdasan emosional turut memengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Perubahan teknologi, restrukturisasi organisasi, maupun kebijakan baru sering kali menimbulkan resistensi dari karyawan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih fleksibel dan terbuka terhadap perubahan tersebut. Mereka mampu melihat perubahan sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai ancaman yang harus dihindari. Sikap adaptif ini membantu organisasi menjalankan proses transformasi secara lebih efektif dan mengurangi hambatan yang dapat mengganggu produktivitas (Fauzi, 2018).

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemampuan mengelola emosi, menjaga motivasi, membangun hubungan interpersonal, mengambil keputusan secara rasional, serta beradaptasi terhadap perubahan menjadi faktor-faktor yang mendukung keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, kecerdasan emosional tidak lagi dipandang sebagai kemampuan pelengkap, melainkan sebagai kompetensi strategis yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi.

3. Strategi Peningkatan Kecerdasan Emosional untuk Mendukung Kinerja Karyawan

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi teknis, tetapi juga perlu memperhatikan aspek emosional yang dimiliki setiap karyawan. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, kemampuan mengelola emosi menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun berbagai strategi yang mampu mendorong perkembangan kecerdasan emosional karyawan secara berkelanjutan. Pengembangan kemampuan emosional yang dilakukan secara sistematis tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga berdampak pada peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah penyelenggaraan program pelatihan yang berfokus pada pengembangan kecerdasan emosional. Program ini dapat dirancang untuk membantu karyawan memahami karakteristik emosinya, mengenali sumber stres, meningkatkan kemampuan mengendalikan diri, serta memperkuat keterampilan berinteraksi dengan orang lain. Melalui pelatihan yang terstruktur, karyawan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kesadaran diri dan belajar menerapkan teknik pengelolaan emosi dalam situasi kerja yang nyata. Pelaksanaan pelatihan secara berkala juga memungkinkan organisasi membangun budaya pembelajaran yang mendukung pengembangan kompetensi nonteknis secara berkesinambungan (Subandrio et al., 2024).

Selain melalui pelatihan formal, pembentukan budaya organisasi yang positif juga menjadi sarana penting dalam mengembangkan kecerdasan emosional. Budaya kerja yang mengedepankan keterbukaan, saling menghormati, dan kerja sama akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan kemampuan emosional karyawan. Dalam suasana kerja yang mendukung, individu merasa lebih aman untuk menyampaikan pendapat, menerima masukan, dan membangun hubungan interpersonal yang sehat. Kondisi tersebut tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga memperkuat kemampuan karyawan dalam memahami serta mengelola berbagai dinamika sosial yang muncul di

lingkungan organisasi.

Keberhasilan pengembangan kecerdasan emosional juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Pemimpin memiliki posisi strategis karena perilaku dan sikap yang ditunjukkan sering kali menjadi contoh bagi para bawahannya. Pemimpin yang mampu menunjukkan empati, mengendalikan emosi dalam situasi sulit, serta menjalin komunikasi yang terbuka akan mendorong terbentuknya iklim kerja yang positif. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter dan kurang memperhatikan aspek emosional dapat menimbulkan ketegangan yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Oleh sebab itu, pengembangan kecerdasan emosional perlu dimulai dari tingkat kepemimpinan agar dapat menjadi teladan bagi seluruh anggota organisasi (Djihadah, 2020).

Penerapan sistem umpan balik yang konstruktif juga merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kecerdasan emosional karyawan. Melalui proses evaluasi yang dilakukan secara objektif dan berkesinambungan, individu dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai kekuatan serta area yang masih perlu diperbaiki. Umpan balik yang disampaikan secara positif membantu karyawan mengembangkan kemampuan refleksi diri dan meningkatkan kesadaran terhadap perilaku yang ditampilkan dalam pekerjaan. Dengan demikian, proses evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran kinerja, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran untuk mendukung pertumbuhan emosional individu.

Pengelolaan konflik secara produktif merupakan aspek lain yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kecerdasan emosional. Konflik merupakan fenomena yang hampir tidak dapat dihindari dalam organisasi karena adanya perbedaan kepentingan, pandangan, maupun karakteristik individu. Namun, apabila dikelola dengan baik, konflik dapat menjadi sarana pembelajaran yang berharga bagi karyawan. Melalui proses penyelesaian konflik yang mengedepankan komunikasi, negosiasi, dan kerja sama, individu dapat belajar mengendalikan emosi, memahami perspektif orang lain, serta mengembangkan kemampuan menyelesaikan masalah secara lebih bijaksana.

Kesejahteraan psikologis karyawan juga memiliki hubungan yang erat dengan perkembangan kecerdasan emosional. Individu yang mengalami tekanan psikologis berkepanjangan cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola emosi dan mempertahankan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan berbagai bentuk dukungan yang dapat membantu menjaga kesehatan mental karyawan, seperti layanan konseling, program keseimbangan kehidupan kerja, serta kegiatan yang mendukung kesejahteraan psikologis. Dukungan tersebut dapat membantu karyawan membangun ketahanan mental yang lebih baik dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan perhatian terhadap aspek emosional karyawannya cenderung memperoleh manfaat yang signifikan. Manfaat tersebut meliputi meningkatnya produktivitas kerja, membaiknya hubungan antarpegawai, meningkatnya loyalitas karyawan, serta menurunnya tingkat pergantian tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional bukan sekadar program tambahan, melainkan investasi jangka panjang yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperkuat daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang terus berlangsung (Mamangkey et al., 2018; Nurhasanah & Sumardi, 2019).

Secara keseluruhan, peningkatan kecerdasan emosional memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan. Pelatihan, budaya organisasi yang positif, kepemimpinan yang suportif, sistem umpan balik yang konstruktif, pengelolaan konflik yang efektif, serta

perhatian terhadap kesejahteraan psikologis merupakan berbagai strategi yang dapat diterapkan secara terpadu. Melalui implementasi strategi tersebut, organisasi dapat membentuk sumber daya manusia yang tidak hanya unggul dalam kemampuan teknis, tetapi juga memiliki kematangan emosional yang mendukung terciptanya kinerja yang tinggi, hubungan kerja yang harmonis, dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan mengenali dan mengelola emosi, mempertahankan motivasi, memahami perasaan orang lain, serta membangun hubungan sosial yang efektif terbukti mendukung peningkatan produktivitas, kualitas pengambilan keputusan, kemampuan beradaptasi, dan efektivitas kerja sama tim. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan konflik secara konstruktif, dan mempertahankan performa kerja yang optimal. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional perlu menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan, pembentukan budaya organisasi yang positif, kepemimpinan yang suportif, serta perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan guna mendukung keberhasilan individu maupun organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, I. N., Muhammad, F., & Anjani, A. D. (2025). Emotional Intelligence in Managerial Economic Decision-Making. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 52–63.
- Djihadah, N. (2020). Kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala madrasah dalam aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di madrasah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5(1), 1–10.
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47.
- Fauzi, A. (2018). Kecerdasan Emosional, Hambatan Perubahan, dan Budaya Etnik, Pengaruhnya terhadap Kinerja melalui Manajemen Perubahan. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 28–39.
- Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(4).
- Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank bri manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Mayyora, E. (2024). Emotional Intelligence Drives Employee Performance in Indonesia: Kecerdasan Emosional Mendorong Kinerja Karyawan di Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(2), 10–21070.
- Nurfitriani, N., & Rukiah, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali di Era Pandemi Covid-19. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133.
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AGRANET MULTICITRA SIBERKOM (DETIKCOM). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2 SE-Research Article). <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.519>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan: Sebuah kajian kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Septiana, K., & Abdullah, M. A. F. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

- karyawan PT. PWI rembang tahun 2024. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192, 304–317.
- Setiyadi, D., Kom, S., Kom, M., & Jumaedi, J. (2025). *Kepemimpinan yang Menghidupkan: Transformasi SDM Melalui Nilai, Empati, dan Karakter*. Alungcipta.
- Subandrio, S., AP, M. G. N., & Bahrin, K. (2024). *Kinerja Pegawai: Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja*. *Solusi*, 22(4), 499–515.
- Sugiardi, A., Hidayat, M. H., & Mujibno, M. (2022). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan*. *Masyrif: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 216–225.
- Uma, K. B. (2025). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung: Penelitian*. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 3(4), 780–786.