



**KECERDASAN EMOSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN X
DI YOGYAKARTA**

Oleh

Chris Talenta¹, Sutarto Wijono²^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Jl. Diponegoro No.52-60, Salatiga, Kec. Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah 50711

Email: [1lentachrista@gmail.com](mailto:lentachrista@gmail.com), [2wijonosutarto@gmail.com](mailto:wijonosutarto@gmail.com)**Abstract**

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena suatu perusahaan memiliki sistem yang harus dipatuhi oleh semua karyawannya demi kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting sebagai penggerak dinamika perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan di perusahaan X di Yogyakarta. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 36 karyawan perusahaan X di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik saturation sampling, yang mana merupakan metodologi penentuan sampel yang dilakukan bila semua anggota populasi mampu untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Untuk menilai kecerdasan emosi penulis memanfaatkan skala kecerdasan emosi dengan menunjukkan nilai alpha Cronbach sebesar 0,732. Begitu pula dengan skala kinerja karyawan yang alpha Cronbach menunjukkan nilai 0,738. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *google form*, sedangkan pada teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji regresi linier sederhana dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 21 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $r^2 = 0.843$. Berdasarkan hasil pengujian t yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Keywords: Kecerdasan Emosi, Kinerja Karyawan**PENDAHULUAN**

Perkembangan ekonomi dan pertumbuhan dunia bisnis telah menciptakan konsep dan pemahaman yang sangat berbeda mengenai manajemen SDM. Banyak pengalaman yang mendorong untuk memperkuat konsep pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki kekuatan dan karakter yang dapat mempercepat menuju masa depan yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berguna dalam kehidupan bisnis, karena sumber daya yang berkualitas tinggi dapat mempengaruhi tingkat perkembangan dan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, suatu organisasi harus mampu

mengelola dan mengatur sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk kelangsungan eksistensinya, khususnya para pegawainya (Nurliani et al., 2019)..

Tujuan mengadopsi manajemen sumber daya manusia adalah agar setiap karyawan dalam suatu perusahaan dapat melaksanakan visi, misi, tanggung jawab dan fungsi utama bisnis, serta nilai-nilai yang telah mereka terima untuk tumbuh dan sejahtera (Laura Angelica, 2020). Karyawan atau pegawai merupakan faktor terpenting yang menentukan kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang memenuhi kebutuhan dari



perusahaan dan juga mampu melakukan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ada beberapa dampak positif dan negatif yang penulis temukan dari beberapa hasil penelitian. dampak positif dari kinerja karyawan telah dikemukakan oleh Alsafadi & Altahat (2021). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja, terdapat dampak positif dari kinerja karyawan di sebuah perusahaan contohnya seperti perusahaan akan berkembang dengan pesat, perusahaan telah akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran, karyawan dalam perusahaan tersebut akan semakin solid dan kompak dikarenakan bekerja dengan sungguh-sungguh. Sedangkan dampak negatif dari kinerja karyawan menurut penelitian Murphy (2020) adalah kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, kinerja serta produktivitas karyawan tidak akan berkembang bahkan menurun, dapat muncul rasa tidak puas karyawan terhadap perusahaan ataupun sebaliknya.

Sementara itu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Dikarenakan kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan ataupun pemimpin harus memperhatikan kinerja karyawannya sebab menurunnya kinerja karyawan akan menyebabkan menurunnya perusahaan secara keseluruhan. Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2005:513) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Saat ini keberhasilan dan kesuksesan dalam kerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh kemampuan dalam mengelola emosi (Diputra & Mustika, 2022).berhubungan dengan kecerdasan emosional pada tiap karyawan, dimana kecerdasan emosional berperan penting dalam penentuan sikap dan pengelolaan emosi dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja

Kinerja karyawan menurut Pernyataan yang diungkapkan oleh Robbins (2006) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pekerja merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. sedangkan Dessler (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku di perusahaan tersebut.

2. Pengertian Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi Pada suatu kesempatan, Goleman (2006) menyatakan kecerdasan emosi dari seseorang menyumbangkan pengaruh besar terhadap seseorang, orang yang cerdas mampu mengendalikan emosi, mampu menghadapi frustrasi mengendalikan dorongan hati tidak melebih-lebihkan kesenangan, memotivasi diri, empati dan mengatur suasana hati. Sementara itu, kecerdasan emosi menurut Reynolds & Miller (2003) diartikan sebagai kemampuan untuk menilai, mengekspresikan perasaan dengan tepat, kemampuan untuk memahami emosi, serta kemampuan.

B. Aspek kinerja karyawan

Untuk mengukur kerja karyawan secara individu terdapat 5 aspek menurut Robbins (2006) yaitu:

Kualitas pekerja : Kualitas pekerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan penyelesaian tugas berdasarkan keterampilan.

Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Ketepatan waktu : adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

Efektivitas : adalah tingkat penggunaan dari sumber daya organisasi berupa (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kemandirian : merupakan tingkat kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan aktivitas dimana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan perusahaan serta tanggung jawabnya pada pekerjaannya.

C. Aspek Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman (2000) kecerdasan emosi menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikatornya:

Kesadaran diri: mengetahui apa yang kita rasakan pada saat tertentu dan menggunakannya untuk membuat keputusan sendiri adalah ukuran harga diri dan kepercayaan diri yang kuat.

Pengaturan diri: mengelola emosi kita sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati nurani dan mampu menunda kepuasan sebelum tujuan tercapai, mampu pulih dari tekanan emosi.

Motivasi: menggunakan keinginan terdalam kita untuk mendorong membimbing kita menuju tujuan, untuk membantu kita mengambil inisiatif dari bekerja paling efektif dan untuk mengatasi kegagalan dan frustrasi.

Empati: merasakan apa yang orang lain rasakan, mampu memahami sudut pandang mereka, membangun hubungan saling percaya dan bergaul dengan orang lain.

Keterampilan Sosial: mengelola emosi dengan baik ketika berhadapan dengan orang lain dan dengan hati-hati membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar dan menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, merefleksikan dan menyelesaikan konflik, berkolaborasi dan bekerja dalam suatu tim.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Lokasi dari penelitian ini adalah perusahaan X penyalur tenaga kerja di Yogyakarta. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan X di Yogyakarta sebanyak 36 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 36 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya sampel tidak menggunakan pengacakan melainkan menggunakan seluruh karyawan untuk dijadikan sampel, dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis di dalam Google Form yang kemudian dibagikan kepada para responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan oleh penulis di atas diperoleh hasil bahwa variabel kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan X di Yogyakarta. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis korelasi product moment sebesar $r^2 = 0.843 < p$



0.05. **Pertama**, sebagian besar karyawan menganggap bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki oleh karyawan adalah bagian penting untuk dapat mencapai kinerja yang lebih baik di perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, sebagian besar karyawan berpendapat bahwa kecerdasan emosi dapat digunakan untuk dasar sebagai dasar untuk melakukan pengendalian diri sehingga dapat mendorong motivasi tugas dan tanggung jawabnya agar dapat mencapai prestasi yang meyakinkan. Pernyataan ini didukung oleh (Rafia et al., 2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kecerdasan emosi mampu berpengaruh besar dalam kinerja karyawan. begitu pula dengan pengendalian diri dan motivasi, juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada aspek pengendalian diri memiliki nilai β yang tinggi sebesar 0,469. Kemudian, aspek motivasi nilai β sebesar 0,328, sedangkan pada aspek keterampilan sosial memiliki nilai β rendah dengan nilai -0,138. Ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan adanya pengaruh pengendalian diri secara signifikan terhadap kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan (Putra et al., 2020) yang mengatakan bahwa aspek pengendalian diri dalam kecerdasan emosi, dimana dalam melakukan suatu pekerjaan perlu sebuah pengendalian diri yaitu pengaturan pengendalian diri dalam menjaga agar emosi dan impuls yang merusak tetap terkendali, karyawan yang mempunyai kecakapan dapat mengelola dengan baik emosi-emosi yang dirasakan nya, bersikap teguh dan tidak goyah sekalipun dalam situasi yang paling berat, berpikir dengan jernih dan tetap terfokus dalam tekanan yang dirasakan pada saat melakukan suatu pekerjaan tersebut berlangsung yang dinyatakan oleh (Siswadi & Lestari, 2020). menjelaskan bahwa pengendalian diri memegang fungsi kendali dalam peran individu

dan juga mencapai kinerja karyawan yang diharapkan di dalam sebuah perusahaan yang mana sangat dipengaruhi oleh pengendalian diri. Semakin baik seorang karyawan dalam pengendalian dirinya, baik itu dari pengaruh internal maupun eksternal akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik pada perusahaan.

Sementara itu, pada aspek motivasi seseorang sangat berperan penting dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang muncul kegiatan sehari-hari pernyataan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Osro (2018) yang mengatakan bahwa salah satu cara seorang pegawai dapat memiliki Motivasi adalah dengan meningkatkan kembali apa tujuan dari kinerja yang dilakukan karyawan tersebut.

Bila kedua hal tersebut disandingkan maka akan dapat memaksimalkan tingkat kinerja seorang karyawan. Karena dengan pengendalian diri karyawan mampu menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas dan mampu kembali dari tekanan emosi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basha, et. al (2022) yang menyatakan bahwa kinerja sendiri memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seorang karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya .

Kecerdasan emosional erat kaitannya dengan kemampuan mengelola emosi yang dimiliki serta menentukan tindakan dalam menyelesaikan masalah. Ketika bekerja, seseorang terkadang dihadapkan dengan permasalahan dan kondisi-kondisi tertentu yang membutuhkan pemecahan masalah. Tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki, memungkinkan seseorang memecahkan masalah yang dihadapi ketika bekerja dan menentukan tindakan apa yang harus dilakukan. Hal tersebut tentu sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan aspek terbesar pada pengendalian diri dan motivasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki oleh pegawai perusahaan X dikelola dengan baik dan efektif menjadi salah satu faktor yang sangat penting yang akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari pengaruhnya yang positif dan signifikan, sehingga dengan adanya peningkatan kecerdasan emosi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan efektif kecerdasan emosi yang diukur dengan pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial maka kinerja pegawai semakin baik. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian dari Diamantidis & Chatzoglou, (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada aspek pengendalian diri mempunyai nilai β tertinggi dengan nilai sebesar 0.469. maka dapat dikatakan pengendalian diri merupakan aspek kecerdasan emosi yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Perusahaan X di Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin optimal kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut menjadi tidak optimal dalam melakukan tugasnya.

SARAN

Adapun saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi pihak Perusahaan X di Yogyakarta
Hasil pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk dapat mengembangkan kecerdasan emosi didalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan sehingga dapat diharapkan dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Hal tersebut dapat dilakukan melalui konsultasi dengan pimpinan, ataupun diskusi dan sharing dengan teman.
2. Bagi karyawan
Setiap karyawan dapat mengambil kesempatan untuk mengaplikasikan kecerdasan yang mereka miliki ke tugas dan tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang lebih positif hal itu bisa dilakukan melakukan konsultasi pelatihan pengendalian diri dan peningkatan kinerja. Hal tersebut dapat dilakukan melalui konsultasi dengan pemimpin, diskusi dan sharing dengan teman.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel misalnya kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja. Selain itu menggunakan sampel penelitian yang lebih representatif, alat ukur perlu dikembangkan, dan melakukan analisis data yang lebih lengkap. Saran-saran untuk penelitian lebih lanjut untuk menutup kekurangan penelitian. Tidak memuat saran-saran diluar untuk penelitian lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nurliani, Hadi Sunaryo, and Afi Rachmat Slamet. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual, Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *e-Jurnal Riset Manajemen*, 8(8), 55–65.



- [2] Laura Angelica, T., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7
- [3] Al Safadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529.
- [4] Murphy, K. R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 13–31.
- [5] Goleman, Daniel. 2005. Working With Emotional Intelligence. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [6] Diputra, I. K. S., & Mustika, I. N. (2022). Effect of Communication, Emotional Intelligence and Work Climate on Employee Performance at Mercure Sanur Resort Bali. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(1).
- [7] Rafia, R., Sudiro, A., & Sunaryo. (2020). The effect of transformational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and employee engagement. *International Journal 3 of Business, Economics and Law*, 21(5), 119–125.
- [8] Putra, A., Prihatini, D., & Priyono, A. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian busana Roxy Square Mall Jember dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 15-29.
- [9] Siswadi, Y., & Lestari, D. (2020). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 227–23.
- [10] Osro, Z., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Absah, Y. (2018). The analysis of personality and work ability on the performance of outsourcing employees with work motivation as intervening variable at Pt Inalum (Persero) in Kuala Tanjung. *Academic journal of economic studies*, 4(2), 90-104.
- [11] Basha, I. K., Abd El-Monaem, E. M., Khalifa, R. E., Omer, A. M., & Eltaweil, A. S. (2022). Sulfonated graphene oxide impregnated cellulose acetate floated beads for adsorption of methylene blue dye: optimization using response surface methodology. *Scientific Reports*, 12(1), 9339.
- [12] Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>