

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
KINERJA KARYAWAN DI PT INKA (PERSERO)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1)
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun oleh:

Lailatul Nafila

(30702100111)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2025

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT INKA (PERSERO)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Lailatul Nafila
(30702100111)

Telah disetujui dan diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal


Agustin Handayani, S.Psi., M.Si

12 Agustus 2025

Semarang, 12 Agustus 2025

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT INKA (PERSERO)

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Lailatul Nafila

30702100111

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 26 Agustus 2025

Dewan Penguji

1. Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psikolog
2. Inhasluti Sugiasih, S.Psi., M.Psi., Psikolog
3. Agustin Handayani, S.Psi., M.Si.

Tanda Tangan

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 26 Agustus 2025

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA


Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA

NIDN. 2107990011

PERNYATAAN

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Lailatul Nafila dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia bertanggung jawab dengan derajat kesarjanaan saya dicabut.



Semarang, 12 Agustus 2025

Yang menyatakan,

Lailatul Nafila
30702100111

MOTTO

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga”

(HR. Bukhari dan Muslim)

“Orang kuat bukanlah yang mampu mengalahkan lawannya, tetapi yang mampu menguasai dirinya ketika marah”

(HR. Bukhari dan Muslim)

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang yang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang maha mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

(Q.S At-Taubah Ayat 105)

“Aku mungkin berjalan perlahan, tapi tak pernah berhenti. Karena yang Allah lihat bukan seberapa cepat aku sampai, melainkan seberapa ikhlas aku bertahan”

(Lailatul Nafila)



PERSEMBAHAN

Segala puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan kekuatan-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Karya ini saya persembahkan sebagai wujud rasa terima kasih atas doa, dukungan, dan cinta dari orang-orang yang bearti dalam hidup saya.

Ibuku tercinta Rodhiyah dan Ayah tercinta Sodiq, yang selalu menjadi rumah bagi hatiku. Terima kasih atas cinta yang tidak pernah luntur, doa yang terus mengiringi setiap langkahku, serta kesabaran dan pengorbanan yang tidak terhitung selama mendampingi dalam perjalanan ini. Kalian adalah alasan terkuatku untuk bertahan dan melangkah sejauh ini.

Adikku tersayang Faisal Basri, yang dengan tawa, perhatian, dan dukungan yang tulus telah menjadi penyemangat dalam setiap lelahku. Terima kasih telah menggantikan langkah-langkah yang belum sempat kuambil dan mewakili mimpi-mimpi orang tua yang belum sepenuhnya bisa kuberikan.

Almarhum adikku Syahrul Maulana, yang Allah panggil di tengah langkahku menyelesaikan skripsi ini. Kepergianmu adalah kehilangan yang menyisakan ruang hampa dalam hidup kami. Namun, dalam duka aku menemukan kekuatan. Namamu, kenanganmu, dan cinta kami kepadamu menjadi semangat yang tidak terlihat namun sangat terasa. Semoga Allah SWT menempatkanmu di sisi terbaik-Nya, dan semoga setiap baris karya ini menjadi amal jariyah yang terus mengalir untukmu. Allahummagfirlahu, warhamhu, wa'afihi wa'fu 'anhu.

Ibu Agustin Handayani, S.Psi., Msi, selaku dosen pembimbing yang dengan tulus memberikan arahan, ilmu, dan dukungan sepanjang proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran dan keikhlasan ibu dalam membimbing saya.

Almameter tercinta Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA), yang telah menjadi tempatku tumbuh, belajar, dan menemukan jati diri. Setiap pengalaman dan nilai-nilai yang kudapatkan di sini akan menjadi bekal yang berharga untuk langkahku selanjutnya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik beserta hidayahnya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan karya ini sebagai salah satu syarat guna mencapai derajat S1 Sarjana Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Sholawat serta salam juga tak lupa senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Agung Muhammad SAW, yang telah membawa cahaya Islam ke dalam kehidupan setiap umat manusia.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan karya ilmiah ini masih jauh dari kata sempurna. Dalam proses penyusunan, penulis menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Namun, dengan adanya bantuan, bimbingan, arahan serta dukungan moral dari berbagai pihak, karya ini akhirnya dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas komitmen dan dedikasi beliau dalam memfasilitasi berbagai proses akademik serta atas penghargaan dan motivasi yang senantiasa diberikan kepada mahasiswa untuk terus mengembangkan diri dan berprestasi.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi, yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan telah meluangkan waktu, tenaga, serta memberikan bimbingan dan dukungan kepada penulis, baik selama masa perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi, sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi., M.Psi, selaku dosen wali, yang selalu memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan selama penulis menempuh perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Nasihat dan motivasi yang diberikan menjadi dorongan berharga bagi penulis.

4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta pengalaman berharga kepada penulis selama menjalani masa studi, yang tentunya akan menjadi bekal yang sangat berguna baik dalam kehidupan akademik maupun professional di masa mendatang.
5. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha serta Pengelola Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas bantuan dan pelayanan yang diberikan dalam mempermudah seluruh proses administrasi dan kebutuhan akademik penulis sejak awal perkuliahan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
6. Karyawan PT INKA (Persero) yang telah berperan penting dalam proses pengumpulan data melalui kesediaan mereka menjadi subjek penelitian dan mengisi skala yang disediakan. Peran ini sangat mendukung kelancaran penyusunan skripsi.
7. Kedua orang tua penulis, Ibu Rodhiyah dan Bapak Sodiq yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, cinta, dan doa tiada henti. Terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan, serta dukungan moral dan spiritual yang selalu mengiringi setiap langkah penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Segala pencapaian ini tidak lepas dari doa dan perjuangan kalian.
8. Adik penulis tersayang, Faisal Basri yang selalu memberikan semangat, canda tawa, dan dukungan sederhana namun berarti. Kehadiranmu menjadi pengingat dan penyemangat dalam menjalani proses panjang penyusunan skripsi ini.
9. Almarhum adik penulis, Syahrul Maulana yang telah berpulang ke Rahmatullah di tengah proses penyusunan skripsi ini. Kepergiannya meninggalkan duka yang mendalam, namun juga menjadi sumber kekuatan tersendiri bagi penulis untuk tetap melangkah dan menyelesaikan karya ini.
10. Teman penulis, Ahmad Rohyadi dan Felix Yordan Kusumawardana, sosok yang hadir dan setia kebersamaan penulis di masa-masa akhir perkuliahan. Terima kasih atas segala dukungan, semangat, dan bantuan yang diberikan

selama proses penulisan skripsi ini. Kebersamaan kalian menjadi salah satu hal yang menguatkan di tengah tekanan dan kesibukan yang tak mudah.

11. Teman-teman terbaik di awal perjalanan perkuliahan, Kirana, Listyan, Nabila, Dinda, Firnanda, Lintang, Nuha, Ghefira, Kukuh, dan Hikmal. Terima kasih telah membuka ruang pertemanan dengan penuh kehangatan sejak awal masa kuliah. Bersama kalian, langkah pertama dunia kampus terasa lebih ramah, penuh warna, dan tidak harus dijalani seorang diri.
12. Kepada penulis, terima kasih atas ketabahan dan keteguhan hati dalam menjalani setiap proses hingga sampai pada detik ini. Meski tidak selalu mudah dan sering dihadapkan pada rasa lelah, keraguan, serta berbagai keterbatasan, kamu tetap memilih untuk melangkah dan menyelesaikan apa yang telah dimulai. Skripsi ini merupakan bukti nyata dari usaha, kesabaran, dan komitmen yang telah dijaga dengan sungguh-sungguh. Semoga pencapaian ini menjadi pengingat bahwa kamu mampu melewati segala tantangan selama tidak berhenti percaya pada diri sendiri.
13. Kepada jodoh penulis yang belum Allah temukan, engkau adalah salah satu alasan di balik terselesaikannya skripsi ini. Meskipun penulis belum mengetahui dimana keberadaanmu saat ini atau siapa yang sedang menggenggam tanganmu, penulis percaya bahwa segala takdir telah tertulis dengan sempurna di Lauh Mahfuz dan akan datang pada waktu yang paling tepat. Skripsi ini menjadi bukti bahwa tidak ada satu pun laki-laki yang menemani perjalanan ini dalam wujud seorang pacar atau pasangan.

Semarang, 12 Agustus 2025

Penulis

Lailatul Nafila

DAFTAR ISI

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kinerja.....	9
1. Definisi Kinerja.....	9
2. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja	10
3. Aspek-aspek Kinerja	15
B. Kecerdasan Emosional	19
1. Definisi Kecerdasan Emosional	19
2. Faktor-faktor Kecerdasan Emosial.....	20

3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional	22
C. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan.....	25
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Identifikasi Variabel Penelitian	27
B. Definisi Operasional.....	27
1. Kinerja Karyawan	27
2. Kecerdasan Emosional	28
C. Populasi, Sampel, Teknik Sampling.....	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	29
3. Teknik Sampling	29
D. Metode Pengumpulan Data	30
1. Kinerja.....	30
2. Kecerdasan Emosional	31
E. Validitas, Daya Beda Aitem, Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	31
1. Validitas Alat Ukur.....	31
2. Uji Daya Beda Aitem	32
3. Reliabilitas Alat Ukur.....	33
F. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	34
1. Orientasi Kacah Penelitian	34
2. Persiapan Penelitian	35
B. Pelaksanaan Penelitian	39
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	39
1. Uji Asumsi.....	40
D. Deskripsi Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Data Skor Skala Kinerja	42
2. Deskripsi Data Skor Skala Kecerdasan Emosional.....	43

E. Pembahasan.....	44
F. Kelemahan Penelitian.....	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
A. Kesimpulan	48
B. Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Populasi Penelitian.....	29
Tabel 2. Blueprint Skala Kinerja.....	31
Tabel 3. Blueprint Kecerdasan Emosional	31
Tabel 4. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Kinerja	36
Tabel 5. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Kecerdasan Emosional	37
Tabel 6. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kinerja...	38
Tabel 7. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kecerdasan Emosional	38
Tabel 10. Data Subjek Penelitian	39
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas.....	40
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Residual.....	40
Tabel 13. Norma Kategori Skor	42
Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Kinerja	42
Tabel 15. Kategori Skor Subjek Skala Kinerja	43
Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Kecerdasan Emosional	44
Tabel 17. Kategori Skor Subjek Skala Kecerdasan Emosional.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	54
LAMPIRAN B	65
LAMPIRAN C	80
LAMPIRAN D	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kategori Norma Skala Kinerja	43
Gambar 2. Kategori Norma Skala Kecerdasan Emosional	44



HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT INKA (PERSERO)

¹Lailatul Nafila, ²Agustin Handayani

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

¹lailatulnafila@std.unissula.ac.id, ²agustin@unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT INKA (Persero). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT INKA (Persero). Sampel penelitian ini berjumlah 209 karyawan. Sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua skala. Skala kinerja terdiri dari 30 aitem dengan koefisiensi reliabilitas 0,932. Skala kecerdasan emosional terdiri dari 30 aitem dengan koefisiensi reliabilitas 0,879. Teknik analisis data hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi person untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan di PT INKA (Persero). Hasil analisis menunjukkan nilai r_{xy} sebesar 0,493 dengan signifikansi (Sig.) 0,000 ($p < 0,01$), yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Nilai R Square menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 25% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INKA (PERSERO)

¹Lailatul Nafila, ²Agustin Handayani

Faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University, Semarang

¹lailatunafila@std.unissula.ac.id, ²agustin@unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between emotional intelligence and employee performance at PT INKA (Persero). This research employed a quantitative approach. The population in this study consisted of employees of PT INKA (Persero), with a total sample of 209 employees selected using purposive sampling technique. The research instruments used in this study were two scales: the performance scale, consisting of 30 items with a reliability coefficient of 0,932, and the emotional intelligence scale, consisting of 30 items with a reliability coefficient of 0,879. The hypothesis was tested using pearson correlation analysis to determine the relationship between emotional intelligence and employee performance. The results showed a correlation coefficient (r_{xy}) of 0,493 with a significance value of 0,000 ($p < 0,01$), indicating a significant positive relationship between emotional intelligence and employee performance. The R Square value revealed that emotional intelligence contributed 25% to employee performance, while the remaining percentage was influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan dalam teknologi, informasi, dan komunikasi dibawa oleh globalisasi, sehingga model bisnis baru diciptakan bagi perusahaan. Perubahan ini menuntut sumber daya manusia untuk menyesuaikan strategi yang ditetapkan agar selaras dengan kebutuhan perusahaan. Dengan penyesuaian tersebut, perusahaan diharapkan dapat bersaing dan mengikuti perkembangan teknologi, informasi, serta komunikasi. Pertumbuhan perusahaan merupakan harapan bagi setiap individu yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bekerja secara efektif sesuai harapan, serta menunjukkan kinerja yang optimal, dibutuhkan oleh perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut. Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang mereka capai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya secara efektif (Bayyinah & Iss, 2022).

Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang berperan dalam menentukan tingkat produktivitas. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan dengan kinerja optimal yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Anija dkk (Duha dkk, 2023) sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, merasakan, menginginkan, serta berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dapat mendorong inovasi serta pencapaian kerja. Halawa & Syah (Duha dkk, 2023) kemampuan dalam berpikir dan merasakan menjadi aspek fundamental yang mempengaruhi kualitas seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Ardiansyah & Sulistiyowati (Duha dkk, 2023), perusahaan yang memiliki sumber daya manusia bertanggung jawab dalam memanfaatkannya secara optimal untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan target perusahaan. Sementara itu, Nazara & Zega (Duha dkk, 2023) kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Simmamora (Yusuf & Widyastuti, 2024), sumber daya manusia mencakup individu yang menjalankan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi

yang dapat disebut sebagai pekerja, anggota, pegawai, tenaga kerja, atau karyawan. Tenaga dan kemampuan individu yang disebut karyawan secara khusus dimanfaatkan untuk memperoleh imbalan dalam berupa pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun kompetensi lain, yang diberikan oleh pemberi kerja atau pemilik usaha.

Sebagai salah satu aset terpenting, sumber daya manusia dimiliki oleh organisasi, karena hanya manusia yang mampu menggerakkan berbagai sumber daya lainnya. Oleh karena itu, organisasi harus menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Mempertahankan SDM yang berkualitas menjadi prioritas utama bagi organisasi. Kinerja karyawan menyatakan kualitas SDM yang dimiliki. Dalam mencapai kualitas yang diinginkan, organisasi perlu fokus pada upaya meningkatkan kinerja karyawan. Maka, pengelolaan SDM yang efektif berperan untuk memastikan peningkatan kinerja sekaligus mendukung keberlanjutan organisasi (Anggraini, Efendi & Nurhayati 2024).

Kinerja merupakan salah satu aspek yang dikaji dalam perilaku karyawan. Menurut Dahlan, hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang mereka emban, disebut sebagai kinerja. Menurut Dahlan (Yusuf & Widyastuti, 2024), pencapaian target organisasi dilakukan melalui pelaksanaan kinerja yang dilakukan secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, dan tetap selaras dengan nilai-nilai moral serta etika. Sementara itu, menurut Rivai (Yusuf & Widyastuti, 2024) peningkatan prestasi, perbaikan kinerja, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, serta dukungan dalam pengambilan keputusan penempatan merupakan manfaat yang diperoleh dari penerapan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam perusahaan atau organisasi. Sebab, tujuan dan target perusahaan hanya dapat tercapai jika karyawan mampu bekerja dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memantau kinerja karyawan serta melakukan berbagai upaya untuk meningkatkannya. Pada dasarnya, pencapaian tujuan menjadi faktor utama dalam menilai keberhasilan kinerja karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mampu

menyelesaikan tugas tepat waktu atau bahkan lebih cepat, membantu citra positif perusahaan, serta menjalin interaksi yang baik dengan pelanggan. Sebaliknya, jika karyawan tidak bekerja secara efektif, pelanggan dapat memberikan penilaian negatif dan beralih ke perusahaan lain yang menawarkan layanan serupa (Adzansyah dkk, 2023).

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan yang menjadi faktor penting di dalamnya. FachrezEQ dan Khair (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang efisien dapat memberikan dampak positif terhadap hasil yang dicapai oleh organisasi, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat menghambat pencapaian tujuan dan menimbulkan berbagai kendala. Sementara itu, Novitasari dan Satriyo (2016) menekankan bahwa keberhasilan kinerja karyawan dapat dicapai apabila target organisasi terpenuhi sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan. Keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh pencapaian tujuannya (Jeffrey & Handayani, 2024).

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama yang digunakan perusahaan untuk menilai performa karyawan. Menurut Bangun, hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang disebut sebagai kinerja, yang ditemukan berdasarkan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi agar tujuan atau standar pekerjaan dapat tercapai. Menurut Widjaja (2021) aspek-aspek seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tanggung jawab, kehadiran kerja, serta kemampuan untuk bekerja sama, menjadi indikator dalam mengukur kinerja karyawan. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh beragam faktor, baik yang berpotensi meningkatkan maupun menurunkan tingkat pencapaiannya. Beberapa faktor tersebut meliputi stres kerja, beban kerja, komitmen karyawan, emosi yang tidak terkontrol, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung (Aditya dkk, 2025).

Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dari beberapa karyawan PT Industri Kereta Api (Persero), sebagai berikut:

Subjek 1 (HP, 27 tahun) berjenis kelamin perempuan.

“jadi sebenarnya tuh aku pernah ngalami situasi dimana aku terlalu emosional saat menerima kritik dari atasan. Nah itu bikin aku ga fokus buat

menyelesaikan pekerjaan, itu juga bikin aku terlambat menyelesaikan beberapa tugas.”

Subjek 2 (MFL, 23 tahun) berjenis kelamin perempuan.

“kemaren aku kan udah cerita ya, jujur aku ngerasa kinerjaku tuh menurun. Aku suka ngerasa sulit buat nyelesaiin tugas tepat waktu. Aku juga kadang kurang fokus kalo lagi kerja. Apalagi kalo aku lagi stress pasti kerjaanku berantakan banget.”

Subjek 3 (RY, 30 tahun) berjenis kelamin laki-laki.

“disini kan saya bertanggung jawab dalam mengurus fasilitas kantor, tetapi akhir-akhir ini saya sering terlambat dalam menangani permintaan dan kurang sigap dalam menyelesaikan tugas. Terlalu banyak permintaan mendadak dari berbagai divisi membuat saya sering kuwalahan. Saya merasa sulit mengatur prioritas dan terkadang malah lupa menyelesaikan tugas yang lain. Saya juga kurang bisa mengontrol emosi ketika ada banyak tekanan. Jika ada masalah yang perlu segera diselesaikan, saya sering panik dan sulit berpikir jernih. Saya juga merasa komunikasi dengan divisi lain kurang baik, sehingga saya sering mengulang pekerjaan karena informasi yang tidak jelas.”

Subjek 4 (RP, 41 tahun) berjenis kelamin laki-laki.

“saya selalu bekerja dengan teliti, tetapi dalam beberapa bulan terakhir ini saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan kadang juga saya melakukan kesalahan dalam pencatatan. Beban kerja semakin meningkat tetapi waktu yang diberikan buat menyelesaikan pekerjaan terbatas membuat saya merasa tertekan dan kurang fokus. Saya kurang bisa mengelola stress dengan baik. Saat ada deadline atau tekanan dari atasan saya sering merasa cemas dan akhirnya tidak bisa bekerja dengan optimal.”

Berdasarkan dari hasil wawancara dari empat subjek tersebut, dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja karyawan terutama disebabkan oleh kesulitan dalam mengelola tekanan kerja, emosi negatif, dan kurangnya fokus saat bekerja. Subjek mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, kesalahan dalam pencatatan, serta ketidaksigapan dalam menangani permintaan karena beberapa faktor utama yaitu: sensitivitas terhadap kritik stres akibat beban kerja yang meningkat, kesulitan mengatur prioritas dan hambatan dalam komunikasi antar divisi. Ketidakmampuan dalam mengelola emosi saat menghadapi tekanan, seperti panik, cemas atau frustrasi berdampak pada efektivitas kerja dan produktivitas individu. Selain itu, karyawan yang tidak memiliki strategi coping

yang baik cenderung mengalami gangguan fokus, sehingga pekerjaan menjadi berantakan dan tidak selesai tepat waktu. Masalah koordinasi dan komunikasi yang kurang jelas juga memperburuk situasi, menyebabkan keterlambatan dan pekerjaan yang harus diulang. Oleh karena itu, peningkatan kecerdasan emosional seperti kemampuan mengatur stress, menerima kritik dengan lebih konstruktif, serta meningkatkan komunikasi dan koordinasi tim menjadi faktor penting untuk mengatasi masalah kinerja dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran kecerdasan emosional sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Pengelolaan emosi yang baik, sikap bijak saat menghadapi tekanan pekerjaan, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan maupun atasan umumnya lebih dimiliki oleh karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi. Sebaliknya, rendahnya tingkat kecerdasan emosional berpotensi memicu konflik antarpribadi, penurunan motivasi kerja, dan menghambat efektivitas penyelesaian tugas. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas karyawan maupun kinerja perusahaan secara menyeluruh. Dengan demikian, peningkatan kecerdasan emosional karyawan perlu didukung melalui berbagai upaya, seperti pelatihan, pendampingan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, guna mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Jufrizen (Jeffry & Handayani, 2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian tugas serta kepatuhan terhadap tanggung jawab dalam suatu organisasi. Terdapat hubungan langsung dengan produktivitas organisasi, sehingga berbagai faktor yang dapat menurunkan kinerja, termasuk ketidakmampuan dalam mengelola tekanan dan emosi di lingkungan kerja, harus dipahami oleh perusahaan. Maka, peningkatan kecerdasan emosional karyawan, yaitu kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain secara efektif, perlu dilakukan oleh perusahaan. Tekanan dapat dihadapi secara bijaksana, hubungan kerja yang harmonis dapat dibina, serta sikap profesional dapat dipertahankan berbagai kondisi oleh karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Dengan meningkatkan

kecerdasan emosional, efektivitas kerja dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih optimal.

Kinerja dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu kecerdasan emosional, yang perannya dalam menentukan kesuksesan seorang karyawan, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan, sangat penting. Emosi merupakan salah satu karakteristik manusia yang membedakannya dari mesin atau robot yang hanya mengandalkan logika. Sebagai makhluk sosial yang senantiasa berinteraksi dengan sesama, aspek emosi menjadi aspek dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam lingkungan kerja (Bayyinah & Iss, 2022).

Keberhasilan hidup seseorang pada umumnya lebih ditentukan oleh kecerdasan emosional daripada kecerdasan intelektual. Menurut Hadiwijaya & Hutasoit (dalam Putra, 2023), kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 80% terhadap pencapaian kesuksesan seseorang, sementara kecerdasan intelektual (IQ) hanya berperan sekitar 20%. Goleman, sebagaimana dikutip oleh Hadiwijaya & Hutasoit (Putra, 2023), menyatakan bahwa pencapaian kinerja hanya 20% bergantung pada IQ, sementara 80% lainnya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Hal serupa juga diungkapkan oleh Joan Beck, yang menjelaskan bahwa perkembangan IQ mencapai 50% sebelum usia lima tahun, 80% sebelum usia delapan tahun, dan hanya bertambah 20% hingga akhir masa remaja (Jaenab, Sumbawati & Mukminin, 2025).

Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kapasitas individu dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosinya secara efektif, baik dalam konteks pribadi maupun dalam hubungan sosial dengan orang lain. Dengan kecerdasan emosional, individu dapat mengendalikan suasana hati, mengontrol pikiran, serta menetapkan batasan terhadap perasaan mereka (Agussalim M. & Herawati, 2020). Harahap & Istianingsih (2020), kemampuan ini sangat penting bagi manager maupun karyawan dalam melaksanakan tugas serta menjaga kinerja perusahaan tetap optimal (Laoli, Waruwu, & Lase, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh Zulham Sitorus dkk (2024) dengan judul “Analisis Business Inteligensi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Algoritma Regresi Linier” bertujuan dalam mengevaluasi pengaruh

kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan regresi linier. Temuan studi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang, maka semakin baik pula kinerjanya di lingkungan kerja. Karyawan yang mampu mengelola emosinya secara efektif cenderung menunjukkan produktivitas tinggi, mampu bekerja sama dalam tim, serta lebih adaptif terhadap tekanan pekerjaan.

Penelitian oleh Emma Widiandia dan Naimah Fatimah (2024) berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus LAZISMU Yogyakarta)” bertujuan untuk menelaah hubungan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode regresi. Temuan studi ini mengungkapkan bahwa kedua jenis kecerdasan tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual berkontribusi dalam membentuk pemahaman akan makna hidup serta mendorong perilaku yang bermanfaat bagi orang lain, sedangkan kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan mengelola emosi, memotivasi diri, serta menghadapi tantangan dalam dunia kerja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, penelitian yang dilakukan penulis memiliki perbedaan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, yaitu dari segi variabel yang dikaji, aspek yang dinilai, serta konteks penelitian. Penelitian terdahulu banyak dilakukan pada sektor umum, sedangkan dalam penelitian ini penulis berfokus pada sektor industri transportasi khususnya di PT INKA (Persero). Penulis tertarik melakukan penelitian ini karena ingin mengetahui apakah kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan dalam lingkup perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan karyawan PT INKA (Persero) sebagai subjek penelitian, dengan pendekatan kuantitatif dan teknik sampling yang disesuaikan dengan kondisi lapangan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, melalui penguatan pemahaman mengenai peran kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat membantu karyawan menyadari pentingnya kecerdasan emosional dalam mendukung kinerja mereka, sehingga mereka dapat lebih efektif mengelola emosi dan meningkatkan hubungan kerja.

b. Bagi Peneliti Lain

Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk studi selanjutnya yang berfokus pada kecerdasan emosional, kinerja, atau faktor-faktor lain dalam psikologi industri dan organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Teori kinerja menurut Gibson (Khasanah & Pramono, 2024), menjelaskan bahwa kinerja individu maupun kelompok dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Gibson mengemukakan bahwa teori ini menganalisis hubungan antara perilaku individu dengan hasil kerja yang dicapai. Secara umum, teori kinerja menyoroti bagaimana aspek-aspek seperti karakteristik individu, kondisi psikologis, dan lingkungan organisasi turut berperan dalam memengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasibuan (Pusparani, 2021), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang, di mana pencapaian tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan pemanfaatan waktu secara efektif. Sementara itu, definisi kinerja menurut Gomes (Pusparani, 2021), merujuk pada unjuk kerja, yaitu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang ditunjukkan melalui perilaku nyata sesuai dengan peran yang dijalankan dalam organisasi.

Menurut Soelaiman (Syahreza & Pinayungan, 2023), kinerja merupakan hasil dari penyelesaian tugas berupa produk atau layanan oleh seorang pegawai, yang diukur berdasarkan target kuantitas atau kualitas yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Teori ini menyatakan bahwa peningkatan kinerja pada tingkat individu akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Mangkunegara (Silaen dkk, 2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang dapat diukur dari kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Rivai dan Basri (Syahreza & Pinayungan, 2023), kinerja adalah keseluruhan hasil kerja individu selama periode waktu tertentu dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara itu, menurut Torang (Syahreza & Pinayungan, 2023) kinerja menggambarkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas utama sesuai dengan norma, prosedur, standar, dan kriteria organisasi yang berlaku.

Menurut Prawiro (Djaman, 2021), kinerja merupakan pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam lingkungan organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Pencapaian tersebut dimaksudkan untuk merealisasikan tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar ketentuan hukum, dan senantiasa memelihara prinsip-prinsip moral dan etika.

Berdasarkan penjabaran dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja individu maupun kelompok dalam organisasi yang dinilai secara kuantitatif maupun kualitatif dalam periode tertentu. Kinerja mencerminkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan memperhatikan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta penggunaan waktu secara efektif. Selain itu, perilaku nyata dalam melaksanakan peran dan fungsi seseorang menjadi indikator penting kinerja, yang harus disesuaikan dengan standar, prosedur, norma organisasi, dan nilai moral yang berlaku. Dengan demikian, kinerja yang optimal berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi secara professional dan bertanggung jawab.

2. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (Akbar, 2024) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah:

a. Motivasi

Motivasi dipandang sebagai faktor pendorong utama yang mendorong individu untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya dan

mencapai hasil yang optimal. Kecerdasan emosional berperan dalam meningkatkan motivasi dengan membantu karyawan mengelola emosi, menjaga semangat kerja, dan menghadapi tekanan atau tantangan dengan lebih baik.

b. Kepuasan kerja

Perasaan positif terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja yang dimiliki seseorang tercermin dalam kepuasan kerja. Emosi dapat dikelola dan konflik dapat diselesaikan secara efektif oleh individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, sehingga sikap positif dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

c. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi aspek emosional serta kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Kecerdasan emosional sangat penting dalam mengendalikan stres, karena kemampuan mengenali dan mengelola emosi membantu karyawan menghadapi tekanan tanpa mengorbankan produktivitas.

d. Kondisi pekerjaan

Faktor ini meliputi aspek fisik seperti tempat kerja, ventilasi, dan pencahayaan, kondisi pekerjaan bersifat lingkungan dan kurang dipengaruhi langsung oleh kecerdasan emosional.

e. Sistem kompensasi

Sistem kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Meskipun sistem ini lebih bersifat kebijakan organisasi, kecerdasan emosional yang dapat membantu karyawan mengelola harapan dan respons terhadap pemberian kompensasi.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan mencakup penataan tugas dan tanggung jawab yang jelas agar karyawan dapat bekerja efektif. Faktor ini berkaitan dengan struktur organisasi dan kurang terkait langsung dengan kecerdasan emosional.

Gibson (Akbar, 2024) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu:

a. Faktor individu

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, serta kondisi sosial dan demografis yang dimiliki oleh individu termasuk dalam faktor-faktor tersebut. Meskipun hal tersebut bersifat lebih objektif dan kontekstual, kecerdasan emosional dapat memengaruhi kemampuan dan keterampilan interpersonal yang penting dalam beradaptasi dan berinteraksi di lingkungan kerja.

b. Faktor psikologis

Aspek psikologis meliputi bagaimana persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan tingkat kepuasan kerja seseorang dipahami dan dirasakan. Kecerdasan emosional sangat berperan dalam faktor ini karena membantu individu mengenali dan mengelola emosinya secara efektif. Dampak dari kondisi tersebut terlihat pada terbentuknya sikap positif, meningkatnya motivasi, serta kepuasan kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

c. Faktor organisasi

Faktor ini meliputi struktur organisasi, budaya kerja, dan kebijakan perusahaan. Meskipun faktor organisasi tidak secara langsung dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja karyawan dapat dibentuk melalui budaya organisasi yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional.

Byars dan Rue (Djaman, 2021) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

a. Usaha

Usaha dipandang sebagai wujud dari motivasi yang dimiliki, yang merefleksikan seberapa besar tenaga fisik maupun mental yang dicurahkan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja. Keberhasilan yang diraih akan dievaluasi melalui

capaian hasil kerja. Kuantitas dan kualitas pekerjaan menjadi indikator yang mencerminkan output karyawan, baik dari segi jumlah maupun mutu secara optimal.

b. Kemampuan

Kemampuan dapat diartikan sebagai kapasitas individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu, yang pada umumnya bersifat relatif stabil dan tidak mengalami perubahan besar dalam jangka waktu singkat.

c. Persepsi tugas

Persepsi tugas adalah bagaimana seseorang memahami arah dan tujuan usahanya dalam pekerjaan yang dilakukan. Aktivitas dan kepercayaan diri individu memiliki peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan persepsi terhadap peran maupun tugasnya. Rasa tanggung jawab terhadap tugas serta sistem kerja dipandang sebagai elemen krusial dalam setiap pelaksanaan penugasan. Apresiasi terhadap tugas yang diterima perlu tercemin dalam sikap setiap karyawan, sehingga tugas tersebut dipandang sebagai tanggung jawab pribadi untuk diselesaikan dengan sebaik mungkin.

Mahmudi (Aisyah, Cakranegara, & Sani 2022), menyatakan bahwa konsep kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu:

- a. Faktor individu, yaitu aspek yang berkaitan dengan karakteristik personal karyawan, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, rasa percaya diri, motivasi, serta komitmen yang dimiliki setiap individu. Kecerdasan emosional memegang peranan penting karena membantu seseorang dalam mengenali, mengendalikan, dan memanfaatkan emosi diri maupun orang lain. hal tersebut berdampak pada meningkatnya rasa percaya diri, terjaga motivasi, serta menguatnya komitmen dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- b. Faktor kepemimpinan mengacu pada kualitas seorang pemimpin dalam memberikan dorongan, motivasi, arahan, serta dukungan kepada bawahan atau anggota tim. Komunikasi yang efektif dapat diciptakan oleh pemimpin

dengan kecerdasan emosional yang baik, yang juga mampu membangun motivasi serta mengelola hubungan interpersonal dengan baik sehingga kinerja karyawan mendapat dampak positif.

- c. Faktor tim, yaitu mencakup kualitas dukungan, semangat, kepercayaan antar anggota, kekompakan, dan hubungan erat dalam suatu tim. Kecerdasan emosional menjadi kunci dalam menjaga harmoni dan kerjasama tim karena membantu anggota tim mengelola konflik, meningkatkan empati serta membangun kepercayaan satu sama lain.
- d. Faktor sistem mencakup kondisi dan tata kelola pekerjaan yang meliputi sistem kerja, fasilitas, proses organisasi, serta budaya kinerja yang berlaku dalam organisasi. Meskipun faktor ini bersifat struktural, penerapan nilai-nilai kecerdasan emosional dalam budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.
- e. Faktor situasional atau kontekstual merupakan tekanan dan perubahan yang muncul dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Kecerdasan emosional berperan dalam membantu individu dan kelompok beradaptasi dan menghadapi perubahan tersebut dengan lebih baik, sehingga dapat mempertahankan kinerja yang optimal.

Menurut Cornick dan Tiffin (Pratama & Suhaeni, 2018), kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor individu dan faktor situasional.

- a. Faktor individu mencakup berbagai aspek pribadi seperti sikap, karakter, kondisi fisik, minat, motivasi, pengalaman, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta elemen pribadi lainnya.
- b. Faktor situasional terbagi menjadi dua kategori:
 1. Faktor fisik pekerjaan, yang meliputi metode pelaksanaan kerja, kondisi dan tata letak kerja, peralatan yang digunakan, pengaturan ruang, serta lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, dan sirkulasi udara.
 2. Faktor sosial dan organisasi, termasuk kebijakan organisasi, jenis pelatihan dan pengawasan yang diberikan, sistem penggajian, serta lingkungan sosial tempat kerja.

3. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Soeprahinto (Ferd, 2023), kinerja mencakup sejumlah aspek penting, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan, mencerminkan mutu hasil kerja yang dihasilkan.
- b. Produktivitas kerja, berkaitan dengan jumlah tugas atau pekerjaan yang berhasil diselesaikan.
- c. Kemandirian dalam bekerja, kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada orang lain.
- d. Pemahaman terhadap tanggung jawab, tingkat penguasaan terhadap tugas yang menjadi kewajiban.
- e. Kemampuan memecahkan masalah, keterampilan dalam menghadapi dan menyelesaikan hambatan yang muncul selama bekerja.

Menurut Mangkunegara, P (Ferd, 2023), kinerja pegawai diartikan sebagai pencapaian kerja yang meliputi aspek kuantitas dan kualitas dalam pelaksanaan tugas. Beberapa aspek utama yang digunakan sebagai ukurannya antara lain:

- a. Hasil kerja mengacu pada tingkat kemampuan seseorang dalam menghasilkan output dari tugas yang dilaksanakan.
- b. Kedisiplinan, yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang sudah ditentukan.
- c. Tanggung jawab dan kerja sama, yaitu kemampuan individu untuk bekerja dengan baik, baik saat diawasi maupun tanpa pengawasan, serta kemampuannya dalam berkolaborasi dengan orang lain.

Koopmans, dkk (Ferd, 2023) mengidentifikasi bahwa aspek-aspek dalam kinerja individu terdiri dari tiga dimensi utama yang dikembangkan melalui instrument pengukuran kinerja, yaitu:

- a. Kinerja tugas (*task performance*)
Yaitu kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan utama yang menjadi tanggung jawabnya. Aspek ini mencakup kemampuan dalam

perencanaan, pengelolaan kinerja, orientasi terhadap hasil, penentuan prioritas kerja, serta efisiensi dalam penggunaan waktu dan tenaga.

b. Kinerja kontekstual (*contextual performance*)

Yakni perilaku mendukung yang memperkuat lingkungan kerja organisasi. Termasuk dalam aspek ini adalah komitmen terhadap pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, komunikasi yang baik, kreativitas, inisiatif, cara kerja yang produktif, serta partisipasi dalam membimbing pegawai baru.

c. Perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*)

Menggambarkan perilaku negatif yang berlawanan dengan nilai dan budaya kerja organisasi. Aspek ini dinilai penting karena dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan terganggunya iklim kerja secara keseluruhan.

Rivai dan Sagala (Pusparani, 2021), mengemukakan bahwa pengukuran kinerja individu dapat dibagi ke dalam tiga aspek utama, yaitu:

- a. Kemampuan teknis, yang berkaitan dengan keahlian atau keterampilan dalam menjalankan tugas secara langsung.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan dalam menjalani, menganalisis, dan merumuskan strategi atau pemecahan masalah secara menyeluruh.
- c. Kemampuan interpersonal adalah kecakapan dalam menjalin hubungan dan melakukan komunikasi yang efektif dengan rekan kerja di lingkungan profesional.

Menurut Mitchell (Widiati, 2021) terdapat lima aspek utama yang digunakan untuk menilai kinerja individu:

a. Kualitas kerja (*Quality of Work*)

Aspek ini mengukur sejauh mana hasil kerja pegawai memberikan kontribusi terhadap organisasi, dilihat dari ketelitian, kekurangan, komitmen terhadap penyelesaian tugas, dan upaya peningkatan mutu.

Menurut Swasono dan Sulistyaningsih (dalam Sudaryanti, 2010), kualitas kerja dipengaruhi oleh empat kondisi, yaitu:

- 1) Keamanan, mencakup kesehatan kerja dan kestabilan kondisi kerja.
- 2) Kesetaraan, perlakuan adil dalam pekerjaan dan kondisi kerja yang layak.
- 3) Pengembangan individu, peningkatan kemampuan dan kesejahteraan karyawan.
- 4) Demokrasi, adanya partisipasi dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja.

b. Ketepatan waktu (*Promptness*)

Menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu dengan minim kesalahan.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Menggambarkan kemandirian pegawai dalam bertindak, menemukan solusi baru, dan keberanian mengambil risiko dalam menjalankan tanggung jawab.

d. Kemampuan (*Capability*)

Merujuk pada kapasitas pegawai untuk bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, guna mencapai hasil kerja yang maksimal.

e. Komunikasi (*Communication*)

Kemampuan dalam menyampaikan dan menerima informasi secara efektif. Komunikasi yang baik penting bagi kelancaran dan perkembangan organisasi.

Sementara itu, menurut Bono dan Judge (Widiati, 2021), terdapat tujuh indikator yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja individu, yaitu:

a. Kualitas kerja

Hasil kerja yang mendekati sempurna dan memenuhi tujuan, termasuk ketelitian, kepatuhan terhadap prosedur, dan perhatian terhadap kebutuhan pelanggan.

b. Produktivitas

Jumlah tugas atau aktivitas yang diselesaikan sesuai target dan pemanfaatan waktu kerja secara efisien.

c. Ketepatan waktu

Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengelola waktu kerja secara optimal.

d. Efektivitas

Penggunaan sumber daya secara maksimal untuk memberikan manfaat optimal bagi organisasi.

e. Kemandirian

Kemampuan menyelesaikan tugas secara mandiri dan menghindari kesalahan yang merugikan.

f. Komitmen kerja

Tingkat keterikatan antara pegawai dan organisasi.

g. Tanggung jawab

Meliputi kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap intruksi, dan penyelesaian tugas sesuai tenggat yang ditetapkan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, kinerja pada dasarnya merupakan pencapaian kerja individu yang dapat diukur melalui berbagai aspek, baik dari segi hasil maupun proses pelaksanaannya. Soeprahinto menekankan pada kualitas, produktivitas, kemandirian, tanggung jawab, dan kemampuan pemecahan masalah. Mangkunegara menyoroti aspek kuantitas dan kualitas yang diwujudkan dalam hasil kerja, kedisiplinan, serta kerja sama. Koopmans dkk membagi kinerja ke dalam tiga aspek utama, yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraduktif. Rivai dan Sagala mengelompokkan kinerja ke dalam kemampuan teknis, konseptual, dan interpersonal. Sementara itu, Mitchell menjelaskan lima aspek utama kinerja yang meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Bono dan Judge menambahkan indikator seperti produktivitas, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja.

Adapun dalam penelitian ini, penyusunan aitem atau skala kinerja karyawan didasarkan pada aspek yang dikemukakan oleh Mitchell, yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi karena dianggap paling relevan dalam menggambarkan kinerja karyawan.

B. Kecerdasan Emosional

1. Definisi Kecerdasan Emosional

Berdasarkan teori kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Goleman (Chintya & Sit, 2024), individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dianggap mampu memahami emosi diri sendiri maupun orang lain, mengelola emosi secara positif, serta membangun hubungan yang produktif. Dalam dunia kerja, teori ini menegaskan bahwa kemampuan emosional seperti empati, pengendalian diri, dan motivasi internal merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja dan efektivitas seseorang.

Menurut Shapiro (Chintya & Sit, 2024), kecerdasan emosional ialah kapasitas dalam merasakan dan membangkitkan emosi yang dapat digunakan untuk mendukung proses berpikir, memahami serta memperoleh wawasan tentang emosi, dan merefleksikannya secara konsisten termasuk dalam hal pengendalian emosi dan pengembangan kemampuan intelektual.

Fahri (Anggraini, Efendi & Nurhayati, 2024) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan karyawan untuk mengelola, memanfaatkan, dan mengekspresikan emosi secara positif guna mencapai hasil yang bermanfaat. Warastri (Mukhlisa dkk, 2024), kecerdasan emosional (*Emotional Quotient/EQ*) mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki dorongan serta kemauan dalam mewujudkan keinginannya untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Dari penjelasan para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (*emotional quotient/EQ*) merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, mengelola, serta memanfaatkan emosi dengan cara yang positif dan adaptif, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosional tidak hanya melibatkan pengendalian emosi,

tetapi juga mencakup motivasi diri, empati, serta kemampuan dalam membangun hubungan sosial yang sehat. EQ berperan penting dalam pengembangan pribadi, sosial, serta pencapaian tujuan hidup maupun profesional. Individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengelola emosinya secara efektif, berpikir jernih, dan bertindak bijaksana dalam berbagai situasi, termasuk konteks kerja, interaksi sosial, dan pengambilan keputusan.

2. Faktor-faktor Kecerdasan Emosial

Menurut Goleman (2024), kecerdasan emosional dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Lingkungan Keluarga

Keluarga merupakan sekolah pertama bagi perkembangan emosional seseorang. Pola asuh, cara orang tua mengekspresikan emosi, serta dukungan yang diberikan akan sangat memengaruhi kemampuan anak dalam mengelola emosi.

b. Faktor Lingkungan Sosial

Lingkungan pergaulan, teman sebaya, hingga budaya di sekitar individu turut berperan dalam pembentukan kecerdasan emosional. Individu belajar bagaimana mengekspresikan, mengendalikan, dan menyalurkan emosinya melalui interaksi sosial.

c. Faktor Pendidikan dan Pengalaman Hidup

Pendidikan formal maupun pengalaman hidup sehari-hari melatih individu untuk memahami emosi, mengembangkan empati, serta belajar mengendalikan dorongan emosionalnya.

Sementara itu, menurut Agustin (Mukhlisa dkk, 2024), terdapat beberapa faktor lain yang juga turut memengaruhi kecerdasan emosional, yakni:

a. Faktor Psikologis

Merupakan aspek dari dalam diri yang membantu individu dalam mengatur dan mengarahkan emosi secara efektif agar dapat ditampilkan dalam perilaku sehari-hari dengan cara yang tepat.

b. Faktor Pelatihan emosional

Latihan yang dilakukan secara konsisten akan membentuk kebiasaan. Ketika emosi dilatih secara berulang, hal ini menciptakan respons yang terkontrol. Dengan latihan, individu belajar mengelola dorongan dan emosi negatif agar tidak diekspresikan secara tidak terkendali.

c. Faktor Pendidikan

Peran pendidikan sangat penting dalam proses pembelajaran emosional, baik yang terjadi secara formal di sekolah maupun secara informal di lingkungan keluarga dan masyarakat. Pendidikan membantu individu mengenal berbagai bentuk emosi dan cara mengelolanya.

Menurut Hurlock (Mukhlisa dkk, 2024), beberapa faktor utama yang memengaruhi perkembangan kecerdasan emosional seseorang antara lain:

a. Kondisi Fisik

Kesehatan tubuh seseorang memiliki kaitan erat dengan kestabilan emosinya. Jika seseorang berada dalam keadaan fisik yang prima, maka cenderung mampu mengelola emosinya dengan lebih baik. Sebaliknya, kondisi fisik yang menurun seringkali membuat seseorang lebih mudah marah, cemas, atau gelisah.

b. Kondisi Psikologis (Kejiwaan)

Tingkat intelektual seseorang juga memiliki peranan penting dalam kemampuan pengendalian emosi. Individu dengan tingkat intelektual yang rendah umumnya mengalami kesulitan dalam memahami serta mengontrol emosinya, sehingga mudah terpengaruh oleh tekanan dari luar.

c. Kondisi Lingkungan

Faktor lingkungan, terutama lingkungan keluarga sangat menentukan perkembangan kecerdasan emosional. Menurut Suciati (Mukhlisa dkk,

2024), keluarga adalah lingkungan pertama dan utama bagi individu untuk belajar mengenal, mengekspresikan, dan mengelola emosi. Dalam lingkungan keluarga, anak-anak belajar bagaimana menghadapi konflik, merespon kemarahan, menerima kasih sayang, dan memahami batasan-batasan emosional melalui pola asuh orang tua dan interaksi antar anggota keluarga. Apabila lingkungan keluarga memberikan dukungan emosional yang baik, maka individu akan tumbuh menjadi pribadi yang stabil secara emosional.

3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Goleman (2024), mengemukakan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari lima aspek utama, yakni:

a. Kesadaran akan Emosi Diri

Kemampuan dalam memahami emosi yang sedang dirasakan serta menjadikannya panduan dalam pengambilan keputusan. Individu yang mampu mengenali emosinya sendiri umumnya memiliki kepekaan terhadap perasaannya dan dapat menentukan langkah dengan keyakinan, misalnya saat memilih pendidikan, teman, pekerjaan, hingga pasangan hidup.

b. Kemampuan Mengelola Emosi

Merujuk pada kecakapan dalam mengatur emosi agar tetap sesuai dengan penelitian. Pengelolaan emosi mencakup kemampuan untuk menenangkan diri, mengatasi kecemasan, serta mencegah reaksi emosional yang berlebihan. Individu yang memiliki keterampilan ini biasanya mampu pulih lebih cepat dari situasi yang menekankan.

c. Kemampuan Memotivasi Diri

Kemampuan ini menunjukkan bagaimana seseorang mengarahkan emosi untuk tetap fokus dalam mencapai tujuan. Motivasi berfungsi sebagai penggerak utama tindakan, sedangkan emosi menjadi bahan bakar untuk memperkuat dorongan tersebut. Individu dengan motivasi tinggi biasanya lebih mampu mengendalikan diri dan bertindak secara terarah.

d. Empati atau Kemampuan Mengenali Emosi Orang Lain

Empati adalah keahlian dalam memahami perasaan, kebutuhan, dan perspektif orang lain. Seseorang yang memiliki empati tinggi dapat membangun hubungan yang saling percaya dan lebih peka terhadap isyarat sosial yang tersembunyi.

e. Kemampuan Menjalin Relasi Sosial

Merupakan keterampilan dalam mengelola interaksi sosial secara efektif, termasuk membaca dinamika sosial, berkomunikasi dengan baik, dan memengaruhi orang lain secara positif. Individu dengan keterampilan ini mampu membina hubungan kerja yang harmonis.

Selain kelima aspek utama tersebut, Tubagus (Mukhlisa dkk, 2024) menambahkan tiga elemen penting dalam kecerdasan emosional, yaitu:

a. Kesadaran Emosional

Yaitu kemampuan menyadari perasaan diri sendiri dan orang lain serta mengenali dampaknya dalam situasi tertentu. Dengan kesadaran ini, seseorang dapat mengambil keputusan lebih tepat meskipun berada dalam tekanan emosi.

b. Pengendalian Diri

Kemampuan untuk tetap tenang dan mengendalikan reaksi emosional, serta menggunakan emosi secara konstruktif. Individu yang mampu mengendalikan diri tidak membiarkan emosi menguasai tindakannya, melainkan menjadikan emosi sebagai bahan pertimbangan yang rasional.

c. Manajemen Hubungan

Kemampuan untuk mengelola hubungan antarpribadi secara positif dengan memahami perasaan sendiri dan orang lain. Keterampilan ini mencerminkan interaksi yang seimbang antara empati dan komunikasi, yang pada akhirnya memperkuat hubungan sosial secara menyeluruh.

Menurut Salovey & Mayer (1990), kecerdasan emosional terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

a. Penilaian dan Ekspresi Pada Diri Sendiri

Kemampuan individu untuk mengenali, memahami, serta mengekspresikan emosi yang sedang dialami dengan tepat.

b. Penilaian dan Pengenalan Emosi Pada Orang Lain

Kemampuan mengenali emosi orang lain melalui tanda-tanda nonverbal, seperti ekspresi wajah, nada suara, maupun perilaku.

c. Pengaturan Emosi Pada Diri Sendiri

Kemampuan mengelola dan mengendalikan emosi pribadi sehingga dapat mendukung pertumbuhan psikologis dan kesejahteraan.

d. Pengaturan Emosi Pada Orang Lain

Kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, atau membantu orang lain dalam mengendalikan emosinya.

e. Pemanfaatan Emosi Dalam Pemecahan Masalah

Kemampuan menggunakan emosi untuk menunjang proses berpikir, kreativitas, serta pengambilan keputusan dalam menyelesaikan masalah.

Aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Tridhonanto (Pratama & Suhaeni, 2018) mencakup beberapa hal penting dalam diri individu, yaitu:

- a. Kecakapan Pribadi, kemampuan dalam mengatur dan mengelola diri sendiri.
- b. Kecakapan Sosial, yaitu yang merujuk pada kemampuan individu dalam menjalin dan mengelola hubungan dengan orang lain.
- c. Keterampilan Sosial, yaitu kemampuan untuk memengaruhi serta memperoleh respons yang diinginkan dari orang lain.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, kecerdasan emosional pada dasarnya merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, serta memanfaatkan emosi, baik yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain, untuk mendukung keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun sosial. Goleman mengemukakan lima aspek utama kecerdasan emosional, yaitu kesadaran akan emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri, empati, serta keterampilan menjalin relasi sosial. Selain itu Tubagus menambahkan

tiga aspek penting dalam kecerdasan emosional, yaitu kesadaran emosional, pengendalian diri, dan manajemen hubungan. Tridhonanto juga mengemukakan aspek kecerdasan emosional, meliputi kecakapan pribadi, kecakapan sosial, dan keterampilan sosial yang menggambarkan keseimbangan antara kemampuan mengatur diri sendiri dengan kemampuan membangun hubungan interpersonal.

Adapun dalam penelitian ini, penyusunan aitem atau skala kecerdasan emosional didasarkan pada aspek yang dikemukakan oleh Goleman, yaitu kesadaran akan emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri, empati, dan keterampilan menjalin relasi sosial.

C. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Penilaian kinerja dapat dilihat dari seberapa jauh target tercapai, seberapa tinggi produktivitas, kualitas hasil pekerjaan, serta kemampuan dalam menjalin kerja sama tim. Robbins (Syahreza & Pinayungan, 2023), menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan capaian individu, tetapi juga mencerminkan tingkat efektivitas suatu organisasi dalam memenuhi tujuan yang sudah ditentukan, melalui proses peningkatan kapasitas secara berkelanjutan.

Mangkunegara (Anggraini, Efendi, & Nurhayati, 2024), menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja seorang pegawai yang mencakup aspek kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Artinya, kinerja tidak bisa dilepaskan dari kompetensi teknis yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Goleman (Adzansyah dkk, 2023), keberhasilan kinerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis semata, melainkan juga kecerdasan emosional yang memengaruhi bagaimana individu mengendalikan emosi pribadi dan membangun interaksi harmonis dengan orang lain. Ketika aspek emosional seorang karyawan dipersepsikan positif oleh rekan kerja maupun pelanggan, hal ini dapat berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan hasil kerja secara keseluruhan.

Goleman (Yusuf & Widyastuti, 2024) menyatakan bahwa kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk mengelola emosi negatif seperti kemarahan maupun keraguan, sekaligus menguatkan sisi positif seperti kepercayaan diri dan keterampilan membina hubungan sosial. Kecerdasan emosional ini terbentuk dari beberapa indikator utama, yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Lima aspek utama kecerdasan emosional meliputi kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Di antara aspek tersebut, keterampilan sosial memiliki peran penting dalam konteks kerja tim, karena membantu karyawan menyelesaikan konflik internal, menjalin kerja sama tim, dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi antara kompetensi teknis serta kecerdasan emosional, khususnya kemampuan dalam pengelolaan diri serta membangun hubungan sosial yang produktif. Dengan demikian, pencapaian kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari terpenuhinya target dan kualitas hasil kerja tetapi juga dari kemampuan individu dalam bekerja sama, mengatasi hambatan dalam tim, serta menjaga interaksi yang harmonis di lingkungan kerja.

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa: “Ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan”. Dengan kata lain, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah tingkat kinerjanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), variabel merupakan segala bentuk unsur atau objek yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti guna memperoleh data atau informasi yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menarik suatu simpulan. Variabel tergantung dan variabel bebas digunakan dalam penelitian ini. Variabel tergantung adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Sedangkan, variabel bebas adalah variabel yang berperan sebagai faktor penyebab atau yang memberikan pengaruh terhadap perubahan yang terjadi pada variabel tergantung. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Tergantung (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X) : Kecerdasan Emosional

B. Definisi Operasional

Menurut Sanjaya (Pasaribu dkk, 2022), definisi operasional adalah penjelasan yang disusun oleh peneliti mengenai istilah-istilah dalam permasalahan penelitian yang bertujuan untuk menyelaraskan pemahaman antara peneliti dan pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan cerminan dari keberhasilan atau kegagalan individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan organisasi. Kinerja tidak dapat dipisahkan dari pengaruh berbagai elemen, seperti faktor personal, struktur dan sistem organisasi serta kondisi lingkungan di luar organisasi. Penelitian ini menggunakan skala kinerja yang dijelaskan oleh Mitchell (Widiati, 2021) dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki aspek kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*),

inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*communication*).

Semakin tinggi nilai keseluruhan kinerja, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh individu. Sebaliknya, semakin rendah skor keseluruhan kinerja, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang diperoleh dari individu tersebut.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain yang muncul dalam interaksi sosial maupun situasi kerja. Penelitian ini menggunakan skala kecerdasan emosional yang dijelaskan oleh Goleman (2024), sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki aspek kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Semakin tinggi skor keseluruhan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam mengelola emosi, menjalin hubungan sosial, dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Sebaliknya, semakin rendah nilai kecerdasan emosional, maka semakin besar kemungkinan individu mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi, memahami orang lain, dan bekerja sama dalam tim, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap pencapaian kerja.

C. Populasi, Sampel, Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup objek-objek dengan kualitas dan ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti guna dijadikan dasar dalam menarik suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 209 karyawan organik dari empat divisi di PT INKA (Persero).

Tabel 1. Data Populasi Penelitian

No.	Divisi	Jumlah
1.	DIV. Keuangan, Akuntansi dan TJSL	33
2.	DIV. Pemasaran	18
3.	DIV. Produksi	83
4.	DIV. Perencanaan dan Pengendalian Operasi	75
TOTAL		209

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri dan jumlah tertentu, yang dijadikan objek penelitian untuk mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2013). Jika jumlah populasi melebihi 100 orang maka sampel dapat diambil sebanyak 10% hingga 25% dari total populasi. Namun, apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan organik PT INKA (Persero) yang berasal dari beberapa divisi, yaitu Divisi Keuangan, Akuntansi dan TJSL, Divisi Pemasaran, Divisi Produksi, Divisi Perencanaan dan Pengendalian Operasi. Peneliti memilih sampel ini karena sesuai dengan karakteristik yang ditentukan, yaitu karyawan organik dari divisi-divisi tersebut yang dinilai memiliki relevansi dengan variabel yang diteliti. Karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi status sebagai karyawan organik atau karyawan tetap, memiliki masa kerja minimal satu tahun, aktif bekerja pada divisi yang telah ditentukan, serta terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas sesuai bidangnya masing-masing.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik pemilihan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013). Pada teknik ini, seluruh subjek dalam populasi digunakan karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian, yakni karyawan tetap yang dianggap relevan mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Dengan

menggunakan sampel jenuh, data yang diperoleh diharapkan lebih komprehensif dan mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya terkait antara kemampuan pengelolaan emosi dan pencapaian kinerja di lingkungan kerja.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan skala, dua skala yang digunakan adalah skala kinerja karyawan dan skala kecerdasan emosional. Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menggunakan skala *likert* yang bertujuan untuk mengukur sikap, pandangan, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan skala yang disusun dengan menyesuaikan opsi jawaban berdasarkan kondisi para responden. Untuk aitem yang bersifat *favorable* disediakan empat pilihan respons yang mencerminkan sikap mendukung terhadap atribut yang sedang diukur. Skor diberikan dengan nilai 4 untuk *Sangat Sesuai (SS)*, nilai 3 untuk *Sesuai (S)*, nilai 2 untuk *Tidak Sesuai (TS)*, dan nilai 1 untuk *Sangat Tidak Sesuai (STS)*. Sementara itu, aitem *unfavorable* memiliki penilaian yang sebaliknya, yaitu nilai 4 untuk *Sangat Tidak Sesuai (STS)*, nilai 3 untuk *Tidak Sesuai (TS)*, nilai 2 untuk *Sesuai (S)*, dan nilai 1 untuk *Sangat Sesuai (SS)*.

Subjek wajib mengisi skala berikut, diantaranya adalah:

1. Kinerja

Penyusunan skala kinerja disesuaikan dengan aspek-aspek kinerja menurut T.R. Mitchell dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki aspek kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*communication*).

Tabel 2. *Blueprint* Skala Kinerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kualitas Kerja (<i>quality of work</i>)	3	3	6
2.	Ketepatan Waktu (<i>promptness</i>)	3	3	6
3.	Inisiatif (<i>initiative</i>)	3	3	6
4.	Kemampuan (<i>capability</i>)	3	3	6
5.	Komunikasi (<i>communication</i>)	3	3	6
TOTAL		15	15	30

2. Kecerdasan Emosional

Penyusunan skala kecerdasan emosional disesuaikan dengan aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Goleman yaitu kesadaran akan emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri, empati atau kemampuan mengenali emosi orang lain, dan kemampuan menjalin relasi sosial.

Tabel 3. *Blueprint* Kecerdasan Emosional

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kesadaran emosi diri	3	3	6
2.	Pengelolaan emosi	3	3	6
3.	Motivasi diri	3	3	6
4.	Empati	3	3	6
5.	Keterampilan sosial	3	3	6
TOTAL		15	15	30

E. Validitas, Daya Beda Aitem, Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti keabsahan atau ketepatan. Validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur sesuatu secara tepat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Sugiyono (Sugiono, Noerdjanah & Wahyu, 2020), menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan apakah instrument yang digunakan benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas merupakan ukuran sejauh mana data yang diperoleh peneliti mencerminkan keadaan nyata dari objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan validitas isi yaitu dengan mengecek apakah isi dari setiap pertanyaan dalam instrumen benar-benar mewakili apa yang ingin diukur. Validitas isi menekankan pada kesesuaian isi instrumen dengan topik atau aspek yang diteliti (Sugiyono, 2013). Proses penilaian ini dilakukan secara logis dan masuk akal untuk memastikan setiap aitem sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian dilakukan oleh ahli yang memahami topik penelitian, sebagaimana dijelaskan oleh Azwar (Sugiono, Noerdjanah & Wahyu, 2020) agar setiap pertanyaan dalam instrumen benar-benar mencerminkan hal ingin diketahui. Validitas isi diperoleh melalui *expert judgement* oleh dosen pembimbing, dengan tujuan memastikan bahwa instrument yang digunakan sesuai dan relevan dengan arah serta tujuan penelitian.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda (daya diskriminasi aitem) adalah pengukuran yang menunjukkan sejauh mana aitem dapat membedakan individu atau kelompok yang memiliki atribut yang diukur dengan yang tidak memilikinya (Azwar, 2009). Selain itu, Azwar (2009) menjelaskan bahwa pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor keseluruhan skala (koefisien korelasi aitem total). Teknik yang digunakan untuk pengujian ini adalah teknik korelasi *product moment*. Pemilihan aitem dalam instrument didasarkan pada nilai koefisien korelasi dengan batas minimal sebesar 0,30 yang menunjukkan bahwa aitem tersebut memiliki daya beda yang memadai. Aitem dengan nilai dibawah 0,30 dianggap memiliki kemampuan diskriminatif yang rendah. Namun, demikian, dalam praktiknya penyusunan instrument dapat menurunkan batas minimum hingga 0,25 untuk memenuhi jumlah aitem yang diperlukan (Azwar, 2009).

3. Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengevaluasi apakah suatu alat ukur memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali. Alat ukur yang reliabel akan menghasilkan data yang stabil dari waktu ke waktu. Instrumen yang baik juga harus bersifat netral tidak menggiring responden untuk memilih jawaban tertentu. Reliabilitas merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dalam penelitian perilaku dapat diandalkan. Salah satu cara mengukurnya adalah dengan melihat konsistensi hasil yang diperoleh dari waktu ke waktu selama kondisi atau fenomena yang diukur tetap sama Harrison (Pasaribu dkk, 2022). Uji reliabilitas dilakukan dengan *cronbach's alpha* di SPSS versi 31.0 for windows dengan kriteria nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ untuk keseluruhan instrument dan *corrected item-total correlation* $\geq 0,40$ item dibawah batas tersebut akan dihapus guna meningkatkan konsistensi.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan tahapan penting dalam penelitian kuantitatif yang dilakukan setelah seluruh data responden atau sumber data lainnya berhasil dikumpulkan. Teknik ini adalah cara yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013) teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif sudah ditentukan secara jelas sejak awal sehingga prosesnya lebih terarah dan sistematis.

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis korelasi pearson. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Data yang telah terkumpul dari kuesioner akan diolah menggunakan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS versi 31.0 for windows. dengan pengujian korelasi *product moment*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Sebelum memulai penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan orientasi lapangan sebagai langkah persiapan untuk memastikan seluruh aspek teknis yang diperlukan dapat mendukung kelancaran proses penelitian secara maksimal. Kegiatan penelitian ini berlokasi di PT Industri Kereta Api (Persero) atau PT INKA (Persero), yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No. 71, Madiun, Jawa Timur.

PT INKA dikenal sebagai perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang manufaktur perkeretaapian. Didirikan pada tahun 1981, PT INKA menjadi pionir industri perkeretaapian di Indonesia dan telah berkembang menjadi perusahaan yang memproduksi berbagai jenis kereta penumpang, gerbong barang, hingga lokomotif, baik untuk pasar domestik maupun ekspor. Selain fasilitas produksi yang modern, PT INKA juga dilengkapi dengan fasilitas pendukung seperti pusat perkantoran, area pengujian, bengkel, serta area rekayasa teknik dan riset.

PT INKA (Persero) dipilih sebagai lokasi penelitian oleh peneliti dengan pertimbangan beberapa hal berikut:

- a. Penelitian mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan belum banyak dilaksanakan di lingkungan industri perkeretaapian, khususnya di PT INKA.
- b. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat dinamika kinerja di antara karyawan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut dalam konteks psikologis.
- c. Karakteristik subjek yang diteliti sesuai dengan kriteria penelitian, yaitu karyawan tetap yang bekerja dalam berbagai divisi.

- d. Peneliti memperoleh izin resmi dari pihak perusahaan, sehingga proses pengumpulan data dapat dilakukan dengan dukungan administratif yang baik.

2. Persiapan Penelitian

Peneliti menyiapkan tahap persiapan penelitian dengan tujuan mengurangi potensi terjadinya kesalahan yang dapat mengganggu kelancaran jalannya penelitian. Adapun beberapa langkah yang dilaksanakan pada tahap ini antara lain:

a. Pengurusan Perizinan

Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti terlebih dahulu memenuhi prosedur perizinan sebagai syarat administratif. Proses perizinan dimulai dengan pengajuan surat permohonan izin penelitian beserta data pendukung kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Setelah memperoleh surat pengantar resmi dari fakultas, peneliti mengajukan surat izin tersebut kepada pihak PT Industri Kereta Api (Persero) di Madiun, sebagai lokasi penelitian.

Izin tersebut diajukan kepada pihak yang berwenang di perusahaan untuk memperoleh persetujuan pelaksanaan penelitian. Perizinan ini menjadi langkah awal penting agar proses pengumpulan data dapat dilakukan secara formal dan mendapat dukungan dari instansi tempat penelitian berlangsung.

b. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini memakai skala psikologi sebagai alat ukur dalam penelitian ini dan menyusunnya berdasarkan aspek-aspek yang terdapat dalam masing-masing variabel. Pernyataan-pernyataan dalam skala dirumuskan dalam bentuk butiran aitem yang bertujuan untuk memperoleh data yang dibutuhkan serta mengukur variabel. Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala kecerdasan emosional dan skala kinerja karyawan.

Setiap skala terdiri dari dua jenis aitem, yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Kedua jenis aitem tersebut memiliki alternatif jawaban yang sama, yaitu empat pilihan respons: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Untuk aitem *favorable* skor diberikan dengan ketentuan SS bernilai 4, S bernilai 3, TS bernilai 2, dan STS bernilai 1. Sementara itu, untuk aitem *unfavorable* skor dibalik yaitu SS bernilai 1, S bernilai 2, TS bernilai 3, dan STS bernilai 4. Skala ini digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian guna mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

1) Skala Kinerja

Peneliti menyusun skala kinerja dengan menyesuaikannya pada aspek-aspek kinerja menurut T.R. Mitchell, yang mencakup kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*communication*). Tabel dibawah ini menunjukkan sebaran aitem skala kinerja, sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Kinerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1.	Kualitas Kerja	1, 2, 3	4, 5, 6	6
2.	Ketepatan Waktu	7, 8, 9,	10, 11, 12	6
3.	Inisiatif	13, 14, 15	16, 17, 18	6
4.	Kemampuan	19, 20, 21	22, 23, 24	6
5.	Komunikasi	25, 26, 27, 30	28, 29	6
TOTAL		16	14	30

Ket: F = *Favorable* Uf = *Unfavorable*

2) Skala Kecerdasan Emosional

Penyusunan skala kecerdasan emosional disesuaikan dengan aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Goleman, yaitu kesadaran akan emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri, empati atau kemampuan mengenali emosi orang lain, dan kemampuan menjalin relasi sosial. Tabel

dibawah ini menunjukkan sebaran aitem skala kecerdasan emosional, sebagai berikut:

Tabel 5. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Kecerdasan Emosional

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1.	Kesadaran emosi diri	1, 2, 3	4, 5, 6	6
2.	Pengelolaan emosi	7, 8, 9,	10, 11, 12	6
3.	Motivasi diri	13, 14, 15	16, 17, 18	6
4.	Empati	19, 20, 21	22, 23, 24	6
5.	Keterampilan sosial	25, 26, 27	28, 29, 30	6
TOTAL		15	15	30

Ket: *F* = *Favorable* *Uf* = *Unfavorable*

c. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tahap berikutnya adalah melakukan analisis terhadap daya beda aitem dan reliabilitas instrument. Dalam penelitian ini digunakan metode *try out* terpakai, sehingga pengujian validitas dan reliabilitas langsung dilakukan menggunakan data yang diperoleh dari sampel utama.

Peneliti menggunakan program SPSS versi 31.0 for windows untuk melakukan proses ini. Aitem dikategorikan memiliki daya beda tinggi jika nilai korelasi aitem total lebih dari 0,30, sedangkan nilai di bawah 0,30 menunjukkan daya beda rendah. Apabila terdapat aitem yang memiliki korelasi tinggi tetapi tidak relevan dengan konstruk yang diukur, maka batas minimal daya beda masih dapat diturunkan hingga 0,25 sebagaimana dijelaskan oleh Azwar (2009).

1) Skala Kinerja

Berdasarkan hasil analisis daya beda aitem, peneliti menemukan bahwa dari 30 aitem pada skala kinerja, 29 aitem memiliki indeks daya beda tinggi dan 1 aitem memiliki indeks daya beda rendah. Koefisien daya beda aitem tinggi berkisar antara 0,323 hingga 0,766, sedangkan koefisien daya beda aitem rendah bernilai 0,270. Peneliti mengestimasi reliabilitas skala kinerja menggunakan

teknik *Alpha Cronbach* dari 30 aitem dan memperoleh nilai sebesar 0,932, sehingga skala kinerja dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kinerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		DBT	DBR
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Kualitas Kerja	1, 2, 3	4, 5, 6	6	-
2.	Ketepatan Waktu	7, 8, 9,	10, 11, 12	6	-
3.	Inisiatif	13, 14, 15*	16, 17, 18	5	1
4.	Kemampuan	19, 20, 21	22, 23, 24	6	-
5.	Komunikasi	25, 26, 27, 30	28, 29	6	-
TOTAL		16	14	29	1

Ket: * Aitem dengan daya beda rendah, DBT = Daya Beda Tinggi, DBR = Daya Beda Rendah

2) Skala Kecerdasan Emosional

Berdasarkan analisis daya beda aitem yang dilaksanakan, diketahui bahwa dari 30 aitem pada skala kecerdasan emosional terdapat 25 aitem dengan indeks daya beda tinggi dan 5 aitem indeks daya beda rendah. Koefisien daya beda tinggi berkisar 0,323 hingga 0,694. Sedangkan koefisien daya beda aitem rendah berkisar 0,010 hingga 0,271. Estimasi reliabilitas skala kecerdasan emosional dengan teknik *Alpha Cronbach* dari 30 aitem sebesar 0,879, sehingga skala kecerdasan emosional dapat dikatakan reliabel.

Tabel 7. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Kecerdasan Emosional

No	Aspek	Jumlah Aitem		DBT	DBR
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Kesadaran emosi diri	1*, 2*, 3*	4*, 5, 6*	1	5
2.	Pengelolaan emosi	7, 8, 9,	10, 11, 12	6	-
3.	Motivasi diri	13, 14, 15	16, 17, 18	6	-
4.	Empati	19, 20, 21	22, 23, 24	6	-
5.	Keterampilan sosial	25, 26, 27	28, 29, 30	6	-
TOTAL		15	15	25	5

Ket: *Aitem dengan daya beda rendah, DBT = Daya Beda Tinggi,
DBR = Daya Beda Rendah

B. Pelaksanaan Penelitian

Studi ini dilaksanakan pada tanggal 15 Juli 2025 hingga 25 Juli 2025. Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung di lingkungan kerja PT Industri Kereta Api (Persero) atau PT INKA (Persero), dengan menyebar skala penelitian kepada karyawan organik. Penyebaran kuesioner dibantu oleh sekretaris divisi (SekDiv) dari masing-masing divisi yang menjadi subjek penelitian. Para sekdiv berperan dalam mendistribusikan skala secara manual kepada karyawan yang telah memenuhi kriteria partisipasi. Adapun divisi-divisi yang terlibat dalam penelitian ini meliputi, Divisi Pemasaran, Divisi Keuangan, Akuntansi, dan TJSL, Divisi Produksi, serta Divisi Perencanaan dan Pengendalian Operasi. Dengan metode penyebaran langsung ini, peneliti dapat memastikan bahwa kuesioner diterima dan diisi secara tepat oleh responden yang sesuai.

Tabel 8. Data Subjek Penelitian

No.	Divisi	Jumlah
1.	DIV. Keuangan, Akuntansi dan TJSL	33
2.	DIV. Pemasaran	18
3.	DIV. Produksi	83
4.	DIV. Perencanaan dan Pengendalian Operasi	75
TOTAL		209

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Setelah seluruh data penelitian terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Tahap berikutnya adalah melakukan uji asumsi, yang mencakup uji normalitas dan uji linearitas, untuk memastikan terpenuhinya syarat dasar penggunaan teknik korelasi. Peneliti juga melakukan uji hipotesis dan analisis deskriptif untuk memperoleh gambaran umum mengenai kelompok subjek dalam penelitian ini.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi perlu dilakukan sebelum peneliti memasuki tahap analisis data. Uji ini mencakup dua jenis, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Dalam penelitian ini, proses pelaksanaannya dibantu dengan penggunaan program SPSS versi 31.0 for windows.

a. Uji Normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas sebagai salah satu syarat dalam analisis data untuk memastikan apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes*. Suatu data dikatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Test Statistik	Sig.	p	Ket.
Kinerja Karyawan	77.06	9.636	0.088	0.007	$<0,05$	Tidak Normal
Kecerdasan Emosional	71.43	9.325	0.090	0.006	$<0,05$	Tidak Normal

Berdasarkan tabel di atas, peneliti mengetahui bahwa baik variabel kinerja karyawan maupun kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi $<0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, peneliti melanjutkan uji normalitas dengan menggunakan nilai residual dari kedua variabel. Hasil uji normalitas nilai residual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Residual

Unstandardized Residual	Mean	Standar Deviasi	Test Statistik	Sig.	P	Ket.
	0,000	8,344	0,069	0,086	$>0,05$	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap *Unstandardized Residual*, peneliti memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,086 ($>0,05$) yang

menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi sehingga data dapat dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan suatu tahap dalam penelitian yang berguna untuk menyelidiki apakah terdapat hubungan antar variabel, serta apakah hasilnya menunjukkan signifikansi hubungan tersebut menggunakan nilai F linear. Data dikatakan linear apabila memiliki nilai signifikansi $p \leq 0,05$. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 31.0 for windows.

Uji linearitas dalam penelitian ini dilaksanakan pada variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,005$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, sehingga memenuhi asumsi dasar dalam analisis korelasi.

c. Uji Hipotesis

Peneliti melakukan uji hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan teknik *pearson correlation*. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,493 dengan signifikansi $< 0,000$ ($p < 0,01$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan sebaliknya.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Peneliti menggunakan deskripsi data untuk menunjukkan gambaran skor yang diperoleh subjek atau hasil suatu pengukuran serta menjelaskan hubungan antara kondisi subjek dengan karakteristik yang diteliti. Klasifikasi subjek didasarkan pada distribusi normal. Peneliti mengelompokkan subjek ke dalam

tingkatan-tingkatan tertentu sesuai variabel yang diamati. Dalam penelitian ini, peneliti membagi distribusi normal ke dalam lima rentang deviasi. Kategorisasi yang digunakan mengacu pada norma sebagai berikut:

Tabel 11. Norma Kategori Skor

Rentang Skor			Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma$	$<$	x	Sangat Tinggi
$\mu + 1.5 \sigma$	$< x \leq$	$\mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 1.5 \sigma$	$< x \leq$	$\mu + 1.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma$	$< x \leq$	$\mu + 1.5 \sigma$	Rendah
x	$\leq$	$\mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: μ = *Mean* hipotetik; σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Skala Kinerja

Pada skala kinerja terdapat 30 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi dengan rentang nilai berkisar 1 sampai 4. Nilai minimum yang didapat subjek adalah 30 berasal dari (30×1) dan jumlah nilai maksimumnya adalah 120 berasal dari (30×4) untuk rentang nilai skala yang didapatkan 90 berasal dari $(120 - 30)$ dengan nilai standar deviasi 18 berasal dari $((120 - 30) : 5)$ dan hasil *mean* hipotetik 75 berasal dari $((120 + 30) : 2)$.

Berdasarkan temuan penelitian, skor kinerja didapat nilai minimum empirik sebesar 51, nilai maksimum empirik sejumlah 96, *mean* empirik sejumlah 77,06 dan standar deviasi empirik sejumlah 9,636. Berikut deskripsi nilai dari skala kinerja:

Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Kinerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	51	30
Skor Maksimum	96	120
<i>Mean</i> (M)	77,06	90
Standar Deviasi	9,636	18

Berdasarkan pada *mean* hipotetik yang diperoleh dalam tabel norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, peneliti mengetahui bahwa

rentang nilai subjek pada kategori tinggi yaitu sebesar 90. Berikut adalah deskripsi data total variabel kinerja dengan mengacu pada kategori berikut:

Tabel 13. Kategori Skor Subjek Skala Kinerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$102 < 120$	Sangat Tinggi	0	0%
$84 < X \leq 102$	Tinggi	37	25,5%
$66 < X \leq 84$	Sedang	89	61,4%
$48 < X \leq 66$	Rendah	19	13,1%
$30 \leq 48$	Sangat Rendah	0	0%
Total		145	100%

Berdasarkan tabel diatas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat 37 karyawan (25,5%) yang masuk dalam kategori tinggi, karyawan yang berada di kategori sedang berjumlah 89 karyawan (61,4%), karyawan yang berkategori rendah berjumlah 19 karyawan (13,1%), dan tidak ada karyawan yang berada di kategori sangat tinggi dan sangat rendah. Berikut gambar norma kinerja:



Gambar 1. Kategori Norma Skala Kinerja

2. Deskripsi Data Skor Skala Kecerdasan Emosional

Pada skala kecerdasan emosional terdapat 30 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi dengan rentang nilai berkisar 1 sampai 4. Nilai minimum yang didapat subjek adalah 30 berasal dari (30×1) dan jumlah nilai maksimumnya adalah 120 berasal dari (30×4) untuk rentang nilai skala yang didapatkan 90 berasal dari $(120 - 30)$ dengan nilai standar deviasi 18 berasal dari $((120 - 30) : 5)$ dan hasil *mean* hipotetik 75 berasal dari $((120 + 30) : 2)$.

Peneliti memperoleh skor kecerdasan emosional dengan nilai minimum empirik sebesar 47, nilai maksimum empirik sejumlah 92, *mean* empirik sejumlah 71,43 dan standar deviasi empirik sebesar 9,325. Berikut adalah deskripsi nilai dari skala kecerdasan emosional:

Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Kecerdasan Emosional

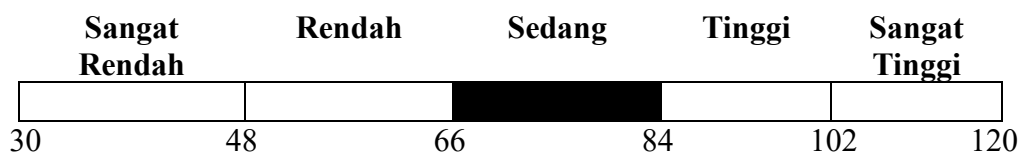
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	47	30
Skor Maksimum	92	120
<i>Mean</i> (M)	71,43	90
Standar Deviasi	9,325	18

Berdasarkan *mean* hipotetik yang diperoleh dari tabel norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, peneliti mengetahui bahwa rentang nilai subjek pada kategori tinggi yaitu sebesar 90. Berikut disajikan deskripsi data total variabel kecerdasan emosional dengan mengacu pada kategori berikut:

Tabel 15. Kategori Skor Subjek Skala Kecerdasan Emosional

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$102 < 120$	Sangat Tinggi	0	0%
$84 < X \leq 102$	Tinggi	15	10,3%
$66 < X \leq 84$	Sedang	102	70,3%
$48 < X \leq 66$	Rendah	26	17,3%
$30 \leq 48$	Sangat Rendah	2	1,4%
	Total	145	100%

Berdasarkan tabel diatas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat 15 karyawan (10,3%) yang termasuk dalam kategori tinggi, 102 karyawan (70,3%) dalam kategori sedang, 26 karyawan (17,3%) dalam kategori rendah, 2 orang (1,4%) dalam kategori sangat rendah, dan tidak ada karyawan yang masuk kategori sangat tinggi. Berikut gambar norma kecerdasan emosional:

**Gambar 2. Kategori Norma Skala Kecerdasan Emosional**

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada PT INKA (Persero) Madiun.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji korelasi *person*, diperoleh nilai koefisiensi korelasi r_{xy} sebesar 0,493 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini mengindikasikan adanya korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, dengan kontribusi efektif sebesar 25%. Sisanya, sebesar 75% menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi dan tidak termasuk dalam penelitian ini. Sebaiknya faktor-faktor tersebut meliputi motivasi kerja, kompetensi teknis, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana pendukung.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya dari Wibowo dkk (2024), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengenali dan mengelola emosinya akan bekerja lebih produktif serta memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja baik secara individu maupun organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Goleman (Chintya & Sit, 2024), yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri maupun dalam interaksi dengan orang lain. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu menghadapi tekanan kerja, berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja, dan mengambil keputusan secara rasional. Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas dan stabilitas dalam menyelesaikan masalah kompleks secara tim.

Goleman menyatakan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari lima aspek utama, yaitu kesadaran akan emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri, empati, serta kemampuan menjalin relasi sosial. Kesadaran akan emosi diri mencerminkan kemampuan individu dalam memahami emosi yang

sedang dirasakan serta menjadikannya panduan dalam pengambilan keputusan. Kemampuan mengelola emosi berkaitan dengan pengaturan emosi agar tetap sesuai dengan konteks, termasuk dalam hal menenangkan diri dan menghindari reaksi berlebihan. Kemampuan memotivasi diri menggambarkan sejauh mana individu dapat menggunakan emosinya untuk tetap fokus dalam mencapai tujuan. Empati menunjukkan keahlian dalam memahami perasaan dan perspektif orang lain, sedangkan kemampuan menjadi relasi sosial adalah keterampilan dalam mengelola interaksi secara efektif untuk membina hubungan kerja yang harmonis. Kelima aspek ini secara menyeluruh membentuk dasar kemampuan emosional yang mampu menunjang performa karyawan di berbagai situasi kerja.

Dalam penelitian ini, variabel kinerja menggambarkan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, serta sejauh mana karyawan mampu memenuhi tuntutan dan harapan perusahaan. Adapun kinerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan teori dari T.R. Mitchell, yang mencakup lima aspek, yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan menjalankan tugas, dan tanggung jawab.

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui pandangan Soelaiman (Syahreza & Pinayungan, 2023), bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai melalui tugas-tugas tertentu dalam bentuk layanan maupun produk, yang dinilai dari segi kuantitas dan kualitas dalam waktu yang telah ditentukan. Artinya, keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya menjadi indikator utama dalam penilaian kinerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2009) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan tingkat pencapaian seorang karyawan terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, baik dari sisi mutu maupun jumlah hasil kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi biasanya dapat menyelesaikan tugas secara lebih efektif, menunjukkan konsistensi dalam hasil kerja dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian target perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih mudah dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja, mampu menghadapi konflik secara positif serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Maka, pengembangan kecerdasan emosional di lingkungan kerja perlu menjadi perhatian dalam upaya peningkatan kualitas SDM di perusahaan. Perusahaan dapat mengembangkan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan soft skill, pembinaan manajemen stres, serta peningkatan budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi tim yang sehat.

F. Kelemahan Penelitian

Peneliti mengidentifikasi beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini, antara lain:

1. Peneliti tidak dapat terlibat secara langsung dalam proses pengisian skala, sehingga pengawasan terhadap pemahaman dan cara pengisian oleh subjek menjadi terbatas.
2. Penelitian ini memakai metode *try out* terpakai karena adanya keterbatasan izin dalam mengakses responden penelitian, sehingga tidak dilakukan *try out* terpisah sebelum pengumpulan data.
3. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bukan merupakan alat ukur baku, melainkan adaptasi dari teori yang relevan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada PT INKA (Persero) Madiun. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dan sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini dapat diterima.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Karyawan

Diharapkan karyawan dapat terus mengembangkan kecerdasan emosionalnya yang sudah baik, khususnya dalam aspek motivasi diri dan pengelolaan emosi saat menghadapi tekanan kerja. Kemampuan ini penting untuk mendukung kinerja yang optimal dalam lingkungan kerja. Upaya peningkatan dapat dilakukan melalui pelatihan manajemen emosi, penguatan keterampilan interpersonal, serta program motivasi yang berkesinambungan agar karyawan lebih terampil dalam mengendalikan emosi dan menjaga semangat kerja.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya memberikan dukungan dalam pengembangan kecerdasan emosional karyawan melalui penyelenggara pelatihan soft skills maupun program kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Selain itu, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun budaya organisasi yang positif, serta menyediakan ruang komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja tim secara keseluruhan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti stres kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Selain itu, dapat menggunakan pendekatan metode campuran atau memperluas cakupan subjek penelitian agar hasilnya lebih mendalam dan generalisasi yang lebih luas. Peneliti juga disarankan menggunakan instrumen dengan aitem yang baku, sehingga hasil penelitian lebih terstandar, akurat, dan dapat dibandingkan dengan penelitian lain secara lebih konsisten.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, P. A., Fadilla, A. R., Vironika, T. D., Millenio, W. A., & Sari, I. P. (2025). Pengaruh etika kerja, komitmen karyawan, kecerdasan emosional, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pt indomaju textindo kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis (JSMB)*, 05(01), 1–23.
- Adzansyah, 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). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pt capella medan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6, 864–874.
<https://doi.org/http://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11872>
- Akbar, S. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 1(1), 178. <https://ejurnal.unisri.ac.id>
- Anggraini, D. P., Efendi, B., & Nurhayati, E. C. (2024). Pengaruh stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening (studi kasus pada pt tunas madukara indah 2 di desa sedayu kecamatan sapuran kabupaten wonosobo). *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4, 108–118.
- Azwar, S. (2009). *Efek Seleksi Aitem Berdasar Daya Diskriminasi Terhadap Reliabilitas Skor Tes*. 17(1), 28–32.
- Bayyinah, Y. H., & Iss, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2, 25–34. [@">https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1423 @](https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1423)
- Chintya, R., & Sit, M. (2024). Analisis teori daniel golemman dalam perkembangan kecerdasan emosi anak usia dini. *Journal of Psychology and Child Development*, 4(1), 159–168. <https://doi.org/10.37680/absorbent>
- Djaman, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja , disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan rumah sakit umum daerah tora belo kabupaten sigi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3, 25–37.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47201/jmn> Jurnal
- Duha, S., Lase, H., Hulu, S. K., Gea, N. E., & Waruwu, M. H. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan ninja express. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 2(1), 65–68.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56248/jamane.v2i1>.
- Ferdi, R. (2023). Implementation of employee performance assessment in politeknik kutaraja. *Jurnal Kreasi Rakyat*, 1(1), 25–35.

- Goleman, D. (2024). *Kecerdasan Emosional* (34th ed.). Gramedia Pustaka utama. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=JbQVEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=teori+kecerdasan+emosional+daniel+goleman&ots=ixIINU54NT&sig=2YRyVxGzQnmFZn131wJi7gJWjHQ&redir_esc=y#v=onepage&q=teori kecerdasan emosional daniel goleman&f=false
- Jaenab, Sumbawati, N. K., & Mukminin, A. (2025). Pengaruh kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap kinerja pegawai generasi z kota bima. *Journal PenKoMi: Kajian Pendidikan Dan Ekonomi*, 8(1), 206–221. <http://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/PK/index>
- Jeffry, & Handayani, S. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada pt pln (persero) unit induk pemangunan sumbagut. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(1), 1388–1405.
- Khasanah, A. N., & Pramono, S. (2024). Pengaruh motivasi , disiplin , dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada UPTD puskesmas pagerbarang , kabupaten tegal). *Jembatan Hukum: Kajian Ilmu Hukum, Sosial Dan Administrasi Negara*, 1(1), 69–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/jembatan.v1i1.501>
- Laoli, B. W. P., Waruwu, D. E., & Lase, C. E. T. (2025). Kecerdasan emosional dalam manajemen pengambilan keputusan. *Jukoni: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 02, 23–30.
- Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024). Kecerdasan emosional / emotional intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*, 2(1), 115–127. <https://doi.org/https://doi.org/10.59024/atmosfer.v2i1.656>
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi penelitian* (A. Muhaimin (ed.)). Penerbit Media Edu Pustaka.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence*. 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Sastrawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur

- sg posture evaluation. *Jurnal Keterapian Fisik*, 5, 55–61.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Syahreza, D. S., & Pinayungan, H. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik konveksi cv. hidup baru. *Jurnal Ilmiah SP Stindo Profesional (STIPRO)*, IX(4), 54–63.
- Wibowo, M. P., Tarigan, N. M. R., Wahyuni, N. S., & Kurniawan, R. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(1), 79–84.
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB%0APengaruh>
- Widiati. (2021). Analisis kinerja pegawai kantor desa indrasari kecamatan martapura kabupaten banjar. *As Siyash: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(2), 50. <https://doi.org/10.31602/as.v6i2.5193>
- Yusuf, A., & Widyastuti. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja di pt x sidoarjo. *Pubmedia Journal of Islamic Psychology*, 1(2), 1–11.
<https://diksima.pubmedia.id/index.php/Psychology>

