



Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja di PT X Sidoarjo

Achmad Yusuf, Widyastuti*

Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia; wiwid@umsida.ac.id

Abstrak: Di tempat kerja, kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Namun, di PT X Sidoarjo, masalah kinerja yang rendah masih ada di antara beberapa karyawan. Penelitian ini menyelidiki hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan di PT X Sidoarjo, yang bertujuan untuk mengatasi kesenjangan dalam pengetahuan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, data dikumpulkan dari 105 karyawan dengan menggunakan kuesioner yang mengukur kecerdasan emosional dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional yang lebih tinggi berhubungan dengan kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi yang menargetkan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT X Sidoarjo, sehingga menyoroti pentingnya kecerdasan emosional di tempat kerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Korelasi, Tempat Kerja, Intervensi

*Correspondence: Widyastuti
Email: wiwid@umsida.ac.id

Received: 21-07-2024
Accepted: 28-07-2024
Published: 04-08-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: *In the workplace, employee performance is a crucial factor for organizational success. However, at PT X Sidoarjo, issues of low performance persist among some employees. This study investigates the relationship between emotional intelligence and employee performance at PT X Sidoarjo, aiming to address this gap in knowledge. Using a correlational quantitative approach, data was collected from 105 employees using questionnaires measuring emotional intelligence and performance. The results reveal a significant positive correlation between emotional intelligence and employee performance, indicating that higher emotional intelligence corresponds to better performance. This suggests that interventions targeting emotional intelligence may enhance employee performance at PT X Sidoarjo, thus highlighting the importance of emotional intelligence in the workplace.*

Keywords: *Emotional intelligence, Employee performance, Correlation, Workplace, Intervention*

Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi yang cukup stabil di Indonesia memberikan peluang bagi bisnis untuk berkembang. Seiring dengan semakin banyaknya pelaku bisnis yang berinvestasi di Indonesia, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Setiap perusahaan berusaha untuk menawarkan produk atau layanan yang lebih baik dari pesaingnya, dengan harga yang lebih kompetitif. Persaingan bisnis di era globalisasi dan industri 4.0 membuat persaingan bisnis semakin ketat, yang mengakibatkan semakin ketatnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan faktor utama pada sebuah organisasi untuk terus berkegiatan dan menjalankan bisnis secara efektif sehingga mampu memenangkan persaingan. SDM di sini adalah pekerja, pegawai atau karyawan. Dalam

dunia bisnis, penggunaan sumber daya organisasi yang optimal sangat penting untuk mencapai keunggulan bersaing. Sumber daya organisasi yang tidak dapat diimitasi adalah sumber daya yang unik dan langka yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, sehingga sulit bagi pesaing untuk menirunya (Madhani, 2009).

Berdasar pendapat Simamora sumber daya manusia dalam pengertian mikro merupakan manusia atau orang yang menjalankan pekerjaan atau tugas, yang menjadi anggota sebuah organisasi dengan sebutan pekerja, anggota, pegawai, tenaga kerja atau karyawan (Simamora, 2005). Secara lebih khusus, karyawan merupakan manusia yang memanfaatkan tenaganya serta dan kemampuan guna memperoleh imbal jasa dalam bentuk pendapatan, yang berbentuk uang atau pun wujud yang lain dari pemberi pekerjaan atau juga disebut pemilik usaha/majikan. Kamus Besar Bahasa Indonesia menegaskan bahwa karyawan ialah orang yang menjakankan pekerjaan pada sebuah instansi (lembaga, perusahaan, dan sebagainya) dengan memperoleh pendapatan (Balai Pustaka, 2006) Adapun jika dilihat dari karakteristik individu menurut James karakteristik individu/karyawan dapat dibedakan berdasarkan minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang di dalam situasi kerja (James, 2012). Dengan demikian karakteristik individu/karyawan merupakan perbedaan individu karyawan dengan individu karyawan lainnya.

Salah satu kajian tentang perilaku karyawan adalah kinerja. Kinerja karyawan menurut Dahlan ialah hasil pekerjaan yang mampu diraih oleh individu atau kelompok individu pada sebuah organisasi berdasarkan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, guna meraih tujuan organisasi tersebut dengan cara yang sah tidak menyimpang dari hukum serta selaras dengan moral serta etika (Dahlan, 2018). Berdasar pendapat Rivai manfaat kinerja pada dasarnya meliputi perbaikan prestasi, keputusan penempatan, sebagai perbaikan kinerja karyawan, sebagai latihan dan pengembangan karyawan, dan umpan balik untuk karyawan (Rivai, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Nur'Aini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah sebanyak 55.7% dan yang memiliki kinerja Rendah 44.3% (Nur'Aini, 2019). Sementara itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Widanianti dan Suarjana menyatakan bahwa hasil kinerja karyawan secara umum, yaitu 52,33% (45 orang) dari 86 responden (Widanianti & Suarjana, 2017). Sementara itu penelitian Putri dan Sary (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan mendapatkan hasil persentase sebesar 70,98% atau berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat digambarkan bahwa kinerja karyawan cenderung mengarah pada tingkat tinggi, namun masih banyak juga karyawan yang berkinerja rendah atau belum maksimal.

Kinerja dapat diukur berdasarkan lima indikator Mathis dan Jackson (2006). Kelima indikator tersebut adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kuantitas, ialah jumlah hasil dalam pekerjaan yakni jumlah tugas yang mampu dirampungkan, menentukan target pekerjaan, bekerja berdasar prosedur. Sedangkan kualitas, ialah mutu hasil pekerjaan, anatar lain teliti dalam pekerjaan, kedisiplinan, kepatuhan dalam menjalankan prosedur kerja, pengabdian kerja, mematuhi peraturan-peraturan. Ketepatan, ialah kemampuan menjalankan tugas berdasar yang disyaratkan, mencakup: bekerja dengan konsistensi, handal dalam melayani, bekerja secara

benar dan menjaga akurasi. Kehadiran, ialah keyakinan dalam masuk kerja setiap harinya yang sejalan dengan jam kerjanya, meliputi : hadir di kantor *on time*, selalu bekerja pada jam kerja terkecuali. Kemampuan bekerjasama, ialah kompetensi karyawan dalam menjalankan kerja sama dengan piha lain guna merampungkan pekerjaan dan tugasnya, meliputi: mampu menjalankan kerja sama dengan seluruh pihak, mementingkan kerjasama daribada bekerja individu saat menjalankan pekerjaan.

Persoalan kinerja karyawan juga dialami di PT X Sidoarjo. PT X Sidoarjo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri dokumen niaga yang terintegrasi, yaitu *security document*, *non security document*, *smart card* dan *management document*. Perusahaan tersebut membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi agar tidak ada kesalahan yang terjadi saat pembuatan dokumen niaga, sehingga tidak ada kerugian di antara kedua belah pihak baik pihak PT X Sidoarjo dengan *customer*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan manajer, diketahui bahwa terdapat masalah umum mengenai kinerja karyawan seperti tidak berpedoman pada SOP, ketika karyawan dalam situasi emosional yang kurang baik kualitas kerjanya lebih menurun, kualitas yang dihasilkan tidak memenuhi standar yang ditetapkan, kurangnya pemahaman mengenai tugasnya sehingga produktivitasnya rendah, hingga ketepatan waktu pengerjaan yang kurang. Dari hasil *interview* dengan subjek penelitian tersebut, dapat dinyatakan bahwa masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang cenderung rendah, terutama pada aspek kualitas, kuantitas, kehadiran, dan ketepatan waktu. Kualitas yang dihasilkan oleh karyawan masih kurang karena tidak sesuai SOP, kuantitas tidak memenuhi target karena suasana hati yang tidak stabil, kehadiran yang kurang karena masih ada karyawan yang sering meliburkan diri, ketepatan waktu kurang karena pengerjaan tugas bisa melebihi batas waktu yang ditentukan. Sementara itu, menurut Mathis dan Jackson, karyawan dinyatakan memiliki kinerja yang baik apabila kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja samanya baik. Sehingga disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT X Sidoarjo terbilang rendah.

Zwell dalam Wibowo (2012) menyampaikan bahwa ada faktor yang mampu memberi pengaruh kepada kompetensi seseorang, yakni *knowledge, skill, ability, beliefs, experiences, personal characteristics, motivation, intelligence, and organizational culture*. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan ialah kecerdasan. Kecerdasan menurut Zwell dibagi menjadi tiga yakni kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (Wibowo, 2012). Salah satu faktor kecerdasan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional (Pratama & Suhaeni, 2017).

Goleman (2015) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian perhal negatif, misalnya rasamarah dan rasa bimbang atau rasa kurang adanya kepercayaan diri serta kemampuan dalam memfokuskan perhatian pada perihal positif, misalnya kepercayaan diri serta hubungan yang harmonis dengan orang di sekitarnya. Kecerdasan emosional ialah faktor yang mesti menjadi perhatian para karyawan sebab merekalan yang pekerjaannya sering terlibat secara langsung dengan kondisi lingkungan kerja.

Penelitian Setyaningrum, Utami, dan Ruhana (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional yang tinggi akan mendorong kinerja karyawan yang tinggi. Penelitian Pratama dan Suhaeni (2017) dalam menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Abdillah (2017) juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ridhawati (2016) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sirap”, membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sandra I. Asolei yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado”, bahwa hasil penelitian ini menyatakan variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dapat menggambarkan bagaimana potensi diri seorang karyawan. Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional meliputi lima aspek, yaitu 1) pengenalan diri, 2) pengelolaan emosi dan kontrol diri, 3) memberi motivasi diri sendiri, 4) pengenalan emosi orang lain dan empati, 5) menjalin hubungan dan keterampilan sosial (Goleman, 2015). Sementara itu, berdasarkan pendapat Salovey dan Mayer (1990) kecerdasan emosional mencakup empat aspek yaitu 1) persepsi, 2) asimilasi, 3) pemahaman, 4) pengelolaan.

Menurut Goni, Manoppo, dan Rogahang (2021) kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada tingginya profit yang didapat perusahaan. Jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka jumlah pekerjaan yang dihasilkan akan sesuai dengan target dan berkualitas baik sehingga disukai masyarakat atau konsumen. Dengan demikian keuntungan yang didapat oleh perusahaan meningkat. Namun jika kinerja karyawan rendah, maka pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan tidak disukai oleh masyarakat atau konsumen, sehingga keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi rendah atau bahkan perusahaan dapat mengalami kerugian.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh PT X Sidoarjo, terkait kinerja karyawan maka menarik untuk dikaji. Apakah selama ini persoalan kinerja karyawan berhubungan dengan kecerdasan emosional karyawan PT X Sidoarjo. Perlu dilakukan penelitian untuk membuktikan hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, sebab mengacu pada kajian teori dan empiris, kecerdasan emosional berperan penting dalam penentuan pengendalian emosi dalam bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif korelasional. Variabel bebas penelitian ini ialah kecerdasan emosional sementara variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan peneliti mengadaptasi skala kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson yang diadaptasi oleh Sianturi yang meliputi 28 item pernyataan, mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, ketidakhadiran, dan kemampuan bekerja sama. Skala ini

memiliki tujuan menjabarkan kinerja karyawan di PT. X Sidoarjo. Untuk mengukur kecerdasan emosional peneliti mengadaptasi skala kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman yang meliputi 30 item pernyataan, mencakup aspek kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2015). Skala ini memiliki tujuan menjabarkan kecerdasan emosional di PT. X Sidoarjo. Tingginya skor menunjukkan tingginya tingkat kecerdasan emosional. Rendahnya skor menunjukkan rendahnya tingkat kecerdasan emosional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X Sidoarjo, yang berjumlah 150 orang. Sampel populasi penelitian ini sebesar 105 orang yang ditentukan dengan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat *error* 5%. Sampel diambil menggunakan teknik *incidental sampling*. Teknik pengumpulan data pada menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-4, di mana skor 1 merupakan skor untuk alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk alternatif jawaban Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk alternatif jawaban Setuju (S), dan 4 merupakan skor untuk alternatif jawaban Sangat Setuju (SS). Data dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis korelasional untuk mendeteksi keeratan relasi antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil penelitian

Gambaran subjek penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	79	75,2%
Perempuan	26	24,8%
Total	105	100,0 %
Usia		
18-25 tahun	47	44,8%
26-35 tahun	38	36,2%
36-45 tahun	20	19%
Total	105	100,0 %
Pendidikan		
SMA	93	35,5%
D3	7	35,9%
S1	5	28,6%
Total	105	100,0 %
Lama Kerja		
< 1 tahun	71	67,6%
1-5 tahun	21	20%
> 5 tahun	13	12,4%
Total	105	100,0 %

Mayoritas responden riset ini yaitu berjenis kelamin laki-laki, yakni 75,2%. Mayoritas responden merupakan karyawan yang berusia 18-25 tahun yakni 44,8%. Pendidikan

mayoritas responden adalah SMA, yakni 88,6%. Mayoritas karyawan adalah karyawan yang telah bekerja kurang dari 1 tahun, yakni 71%.

Kategori variabel

Tabel 2. Kategori Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan

Kategori	Kecerdasan Emosional		Kinerja Karyawan	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Rendah	2	1,9%	2	1,9%
Sedang	42	40%	37	35,2%
Tinggi	61	58,1%	66	62,9%
Total	105	100,0 %	105	100%

Kecerdasan emosional siswa terdapat 3 kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Tiap-tiap kategori yaitu 1,9% rendah, 40% sedang, dan 58,1% tinggi. Sementara kinerja karyawan meliputi tiga kategori yakni rendah, sedang, dan tinggi. Tiap-tiap kategori yaitu 1,9% rendah, 35,2% sedang, dan 62,9% tinggi.

Uji asumsi

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri atas uji normalitas dan uji linieritas. Jika uji asumsi terpenuhi maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik yakni *pearson correlation*. Akan apabila uji asumsi dinyatakan tidak memenuhi maka uji hipotesis memakai statistik non parametrik yaitu *rho-spearman*.

Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.sig
Kecerdasan emosional	0,004
Kinerja karyawan	0,000

Nilai Asymp sig. kecerdasan emosional dan kinerja karyawan lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan data tidak terdistribusi normal.

Berikut ini merupakan hasil uji linieritas:

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Kinerja karyawan * Kecerdasan Emosional	Signifikansi	
	Linearity	Deviation From Linearity
	0,000	0,285

Nilai signifikansi Linearity sebesar $0,000 < 0,05$ dan *Deviation from linearity* $0,285 > 0,05$, yang dapat ditegaskan bahwa data antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier.

Uji hipotesis

Setelah diperoleh hasil uji asumsi yang tidak memenuhi, kemudian dilakukan uji hipotesis hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Hasil Uji hipotesis menggunakan uji non-parametrik dengan *Spearman's Rho* yang hasilnya ditampilkan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Variabel	Spearman's rho	Signifikansi
Kecerdasan emosional	0,840	0,000
Kinerja karyawan	0,840	0,000

Hasil koefisien *Spearman's rho* menegaskan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu dapat ditegaskan ada korelasi antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan dengan nilai r sebesar 0,840 yang menunjukkan hubungan yang sangat erat. *Spearman's rho* menunjukkan nilai positif yang mempunyai makna arah hubungan antara dua variabel yang positif. Kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan mempunyai korelasi yang sangat kuat.

Uji R square

Tabel 5. Uji R Square

Variabel	R	R Squared
Kinerja Karyawan*Kecerdasan Emosional	0,864	0,746

Uji R Square menunjukkan bahwa nilai r squared sebesar 0,746 atau 74,6% yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional sebesar 74,6%, sedangkan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Pembahasan

Hasil uji statistik menggunakan *Spearman's Rho* diperoleh nilai signifikansinya 0,000 yang lebih rendah dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian, terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT X Sidoarjo. Tinggi rendahnya kecerdasan emosional diikuti oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka kinerja karyawan tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan mempunyai kecerdasan emosional yang rendah maka kinerja karyawan rendah.

Goleman, menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam melakukan kontrol atas sejumlah hal negatif seperti rasa marah dan bimbang atau kepercayaan diri yang rendah serta kemampuan dalam memfokuskan perhatian kepada sejumlah hal positif seperti kepercayaan diri dan hubungan harmonis dengan orang disekitarnya (Goleman, 2015). Kecerdasan emosional adalah faktor yang mesti menjadi

perhatian para karyawan sebab merekalah yang banyak memiliki keterlibatan secara langsung dengan kondisi lingkungan kerja.

Menurut Goleman, individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang memadai akan dapat menganalisis perasaan sendiri (Goleman, 2015). Jika seseorang mampu menganalisis perasaan sendiri, maka orang tersebut mampu tampil dengan percaya diri, sehingga bisa bersikap tegas dan bisa memutuskan secara yang tepat pada situasi dan kondisi yang ketidakpastian serta penuh tekanan. Sehingga ketika bekerja, orang tersebut akan tetap profesional dan bekerja dengan benar. Artinya dengan adanya kemampuan menganalisis perasaan sendiri, maka kinerja karyawan akan lebih baik (Setyorini & Syahlani, 2018).

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang memadai akan pula dapat melakukan pengelolaan emosinya sendiri (Goleman, 2015). Seorang karyawan yang bisa melakukan pengaturan emosi diri yang memadai akan mempunyai bertanggung jawab kepada performa pribadinya serta mampu dalam menyesuaikan diri dalam mengatasi beragam transformasi atau perubahan. Mengelola emosi menyebabkan seorang karyawan bisa mengontrol pikirannya ada dapat tenang menjalankan tugas individunya (Setyorini & Syahlani, 2018). Sehingga ketika seorang karyawan mengalami hal yang membuat suasana hatinya buruk, karyawan tersebut tetap tenang dan tetap bekerja dengan baik.

Selain itu, kemampuan memotivasi diri sendiri juga merupakan indikasi bahwa seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (Goleman, 2015). Kemampuan dalam melakukan motivasi kepada dirinya sendiri dapat mendorong karyawan lebih bersemangat saat menjalankan pekerjaan, oleh karenanya kinerja karyawan akan naik (Goni, Manippo, & Rogahang, 2021).

Mampu mengenali emosi orang lain juga salah satu ciri bahwa seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (Goleman, 2015). Mampu mengenali emosi orang lain menyebabkan seseorang menjadi gampang diterima banyak orang dan merasa dihormati, demikian juga hal yang tidak berbeda dialami oleh orang lain yang merasakan dirinya dihargai dengan pemikiran yang memiliki perbedaan perspektif (Setyorini & Syahlani, 2018). Dengan kemampuan mengenali emosi orang lain, saat bekerja seorang karyawan akan memahami emosi rekan kerjanya, sehingga karyawan tersebut dapat dengan mudah bekerja sama dengan sesama karyawan. Hal ini membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik karena karyawan saling bekerja sama untuk pekerjaan mereka.

Selanjutnya yakni menurut Goleman orang dengan kemampuan membina hubungan adalah ciri selanjutnya bahwa kecerdasan emosional orang tersebut tinggi (Goleman, 2015). Mampu membina hubungan artinya yakni kemampuan untuk mengatasi emosi secara memadai dan berhubungan secara lancar saat berinteraksi dengan pihak lain, mempengaruhi dan memimpin bawahan, bisa mendamaikan konflik serta untuk melakukan kerja sama dalam kelompok (Setyorini & Syahlani, 2018).

Hasil penelitian yang membuktikan kecerdasan emosional berkorelasi dengan kinerja karyawan ini didukung oleh penelitian Ridhawati (2016), Pratama dan Suhaeni (2017), dan Abdillah (2017) menyatakan adanya hubungan dari kecerdasan emosional kepada kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kecerdasan emosional akan mengakibatkan perubahan pada

kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga searah dengan penelitian Dalimunthe, Lubis dan Aziz (2019), Rauf, Dorawati, Hardianti (2019), serta Suwandewi dan Trianasari (2022). Ketiga penelitian terdahulu tersebut telah membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang meliputi keterbatasan variabel penelitian. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis lainnya seperti persepsi, sikap, nilai, kepuasan, kerja, kepribadian, dan lain-lain. Selain itu Penelitian ini hanya menggunakan data dari hasil kuesioner. Pengukuran data menggunakan kuesioner memiliki beberapa kelemahan diantaranya responden tidak dapat memberikan keterangan lebih lanjut karena jawaban terbatas pada hal-hal yang ditanyakan saja. Selain itu, responden bisa saja menjawab pernyataan yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Kesimpulan

Mengacu dari penjelasan hasil riset, dapat disusun kesimpulan bahwa ada hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT X Sidoarjo. Kecerdasan emosional karyawan yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi pula, begitu pula dengan rendahnya kecerdasan emosional akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Kecerdasan emosional karyawan PT X Sidoarjo tergolong tinggi, begitu pula dengan kinerja karyawan PT X Sidoarjo juga tergolong tinggi.

Hasil penelitian ini dapat digunakan karyawan untuk mengevaluasi diri sebagai karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kecerdasan emosional dengan membangun pengendalian diri, menumbuhkan motivasi, mengurangi sikap reaktif, melatih keterampilan komunikasi, berpikir lebih terbuka, dan lain-lain. Sementara itu penelitian ini juga bermanfaat bagi pihak PT X Sidoarjo agar dapat melakukan perbaikan kinerja karyawannya dengan cara menjalin komunikasi yang baik dengan semua karyawan, membudayakan kerja sama yang baik antar karyawan, dan lain-lain.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada manajemen PT X Sidoarjo karena telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut. Selain itu peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada responden yakni karyawan PT X Sidoarjo karena telah bersedia memberikan informasi yang menjadi data penelitian ini melalui pengisian kuesioner.

Daftar Pustaka

- Abdillah, M. R. (2017). Kecerdasan emosional dan dampaknya terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Balai Pustaka. (2006). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dahlan. (2018). *Kepemimpinan di era otonomi daerah*. Bandung: CV Mujahid Press.
- Dalimunthe, N. R., Lubis, S. A., & Aziz, A. (2019). Hubungan motivasi kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 18-25.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan emosional*. Jakarta: PT Gramedia.
- Goni, G. H., Manippo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- James, G. L. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Madhani, P. (2009). Resource base view (RBV) of competitive advantage: Importances, issues, and implications. *Indian Management Research Journal*, 1(2), 1-15.
- Mathis, R. I., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur'Aini, S. (2019). Gambaran kinerja karyawan (Studi pada karyawan di Kabupaten Jember). *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 15(1).
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *JRBI: Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2).
- Putri, V. S., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di bagian produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2).
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianto. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(2), 225-245.
- Ridhawati, A. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211-220.
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(4), 262-270.

-
- Simamora, H. (2005). *Membuat karyawan lebih produktif dalam jangka panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwandewi, M., & Trianasari. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 16-22.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widanianti, I. G. P. A., & Suarjana, K. (2017). Gambaran kinerja karyawan di Rumah Sakit Swasta X di Denpasar tahun 2016. *Archive of Community Health: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2).

Conflict of Interest Statement

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.