

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
PADA KARYAWAN DI PT X**

**Burhanudin Fahmi<sup>1</sup>, Maria Prima Novita<sup>2</sup>**  
[burhanudinfahmi13@gmail.com](mailto:burhanudinfahmi13@gmail.com)<sup>1</sup>, [maria.novita@uksw.edu](mailto:maria.novita@uksw.edu)<sup>2</sup>  
**Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga**

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, khususnya pada industri manufaktur yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Salah satu faktor psikologis yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT X, perusahaan manufaktur garmen yang berlokasi di Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan bagian produksi yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa skala kecerdasan emosional dan skala kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengelola emosi, beradaptasi terhadap tekanan kerja, serta menunjukkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, kecerdasan emosional menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di industri manufaktur.

**Kata Kunci:** Industri Manufaktur, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

*Employee performance is an important factor in supporting organizational success, especially in the manufacturing industry which has high work demands. One of the psychological factors that plays a role in improving employee performance is emotional intelligence. This research aims to determine the effect of emotional intelligence on employee performance at PT X, a garment manufacturing company located in Semarang Regency. This research uses a quantitative approach with a survey method of production employees selected using a purposive sampling technique. The research instruments are an emotional intelligence scale and an employee performance scale. Data analysis was carried out using simple linear regression with the help of the SPSS program. The research results show that emotional intelligence has a significant and positive effect on employee performance. These findings indicate that employees with good emotional intelligence are able to manage emotions, adapt to work pressure, and show optimal performance. Thus, emotional intelligence is an important factor that needs to be considered in managing human resources in the manufacturing industry.*

**Keywords:** Manufacturing Industry, Emotional Intelligence, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja saat ini kinerja karyawan merupakan sebuah elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena melalui kinerja individu yang optimal, perusahaan dapat mencapai produktivitas, efisiensi operasional, serta keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Dalam era persaingan global saat ini, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mengandalkan modal dan teknologi, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara strategis agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi (Lestari et al., 2020). Tujuan dari penerapan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa setiap karyawan di perusahaan dapat menjalankan visi, misi, tanggung jawab, dan fungsi utama bisnis, serta nilai-nilai yang telah mereka terima, sehingga mereka dapat berkembang dan sejahtera (Laura Angelica, 2023). Kinerja yang baik dapat mendorong perusahaan mencapai target dan tujuan strategisnya, menciptakan budaya kerja yang positif, serta meningkatkan kepuasan pelanggan dan keuntungan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya biaya operasional, dan turunnya kepuasan pelanggan (Sulyantie & Gani, 2023). PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur garmen, yang dimana proses produksi sangat bergantung pada ketelitian, kecepatan, dan kerja sama tim dari setiap karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran operasional, kualitas produk, serta daya saing perusahaan.

Penulis melakukan wawancara dengan 10 karyawan PT X pada tanggal 17 April 2025. Dari hasil wawancara tersebut, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sebanyak 8 orang mengaku bahwa target kerja mereka belum tercapai, sebagian besar dari mereka merasa bahwa masih sulit melakukan adaptasi oleh mesin baru. Tantangan yang dihadapi pun sangat beragam seperti penyesuaian dengan mesin, lingkungan kerja, dan sistem kerja yang bergilir. Sementara itu, 2 karyawan lainnya justru mengalami kesulitan dalam mempertahankan produktivitas dan tanggung jawab terhadap hasil kerja. Beberapa karyawan pernah mengalami gejala stres atau frustrasi, terutama saat menghadapi deadline atau saat mereka beradaptasi pada alat baru. Mengenai penilaian terhadap kinerja pribadi, 8 orang karyawan merasa belum optimal dan percaya bahwa mereka bisa bekerja lebih baik jika tidak diberi waktu dan pelatihan yang cukup. Hanya 2 orang yang sudah merasa puas dengan kinerja mereka saat ini. Berdasarkan wawancara dan observasi terhadap karyawan PT X dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh kesulitan adaptasi terhadap teknologi baru, lingkungan kerja, serta sistem kerja bergilir. Ketidakpastian akibat dari perubahan dalam sebuah organisasi dapat menjadi resiko bagi karyawan dan dapat menimbulkan kebingungan, yang akhirnya akan memberikan dampak pada perkembangan pekerjaan di perusahaan. Kurangnya perhatian terhadap kesehatan psikologis karyawan juga dapat menimbulkan berbagai masalah dan berdampak buruk bagi perkembangan organisasi secara keseluruhan (Li, 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang sangat memengaruhi keberhasilan dan daya saing sebuah perusahaan. Penelitian mengenai kinerja karyawan sangatlah penting untuk dilakukan guna memahami sejauh mana setiap individu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. Menurut Madni et al., dalam Triansyah et al. (2023), kinerja karyawan yang baik dapat mendorong individu untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting bagi manajemen. Hal ini juga memungkinkan mereka untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan performa individu dan tim.

Dampak positif yang dihasilkan dari kinerja karyawan yang baik sangat signifikan bagi organisasi. Kinerja karyawan yang optimal, yang dipengaruhi oleh tingkat motivasi dan kompetensi individu, berperan penting dalam mendukung efektivitas operasional serta mendorong keberhasilan perusahaan (Maulana & Padilla, 2020). Beberapa hal yang menunjukkan keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan jumlah hasil pekerjaan, cara mereka memanfaatkan waktu kerja secara efisien, serta kemampuan mereka dalam menjalin kerja sama dengan tim. Selain itu, kehadiran tepat waktu dan pemanfaatan kerja yang maksimal dapat mencerminkan komitmen serta tanggung jawab karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Setiyowati & Kurniawan, 2021 dalam Putra et al., 2024). Sebuah studi yang dilakukan oleh Sitopu et al., (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang buruk bisa menyebabkan hilangnya para pelanggan, penurunan produktivitas, dan peningkatan biaya operasional yang cukup besar. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk secara rutin memantau dan berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mengurangi resiko tersebut. Kinerja karyawan yang rendah akan berdampak terhadap meningkatnya risiko kegagalan dari perusahaan. Produktivitas yang buruk tidak hanya menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan pemenuhan target, tetapi juga menurunkan efisiensi operasional, yang pada akhirnya berujung pada penurunan pendapatan (Darnjanovic et al., 2023).

Dalam dunia kerja modern, kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas dan produktivitas sebuah perusahaan. Menurut Luitel dan Poudel (2024) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal, termasuk dimensi perilaku seperti kecerdasan emosional, motivasi intrinsik, karakteristik kepribadian, serta perilaku menyimpang di tempat kerja, yang secara keseluruhan membentuk hasil kerja individu. Motivasi, komunikasi, dan stres kerja memiliki hubungan positif yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (menurut Mirza et al., Ogbogu, dalam Parmansyah, 2023).

Pada penelitian ini faktor yang akan digunakan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi seseorang serta mempertimbangkan dampaknya terhadap diri sendiri dan orang lain di sekitarnya, khususnya dalam konteks interaksi sosial (Goleman, 1996 dalam Farmer et al., 2020). Hal ini memainkan peran penting dalam hubungan interpersonal, kesuksesan akademis, dan profesional, serta kesejahteraan secara keseluruhan, namun sering menerima perhatian yang tidak memadai (Bradberry dan Greaves 2009 dalam Igbokwe et al., 2023). Dalam konteks organisasi, karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi umumnya mampu menunjukkan empati terhadap sesama rekan kerja, menyelesaikan konflik secara lebih baik, dan menjaga suasana kerja yang lebih kondusif (Kargeti, 2021).

Banyak penelitian yang telah membahas mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dan hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Misalnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Damanik et al., (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Menurut Satrina et al., (2021) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketika karyawan mampu mengendalikan emosi dan menunjukkan empati terhadap orang lain saat bekerja, hal tersebut dapat membantu meningkatkan kinerjanya. Penelitian dari Hasibuan dan Rialdy (2024) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan dapat menerima, menilai, serta mengelola emosinya sendiri maupun emosi orang lain maka akan lebih mudah meningkatkan kinerjanya. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Feniawati dan Yunaningsih

(2020) juga menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini mendukung pendapat bahwa kecerdasan emosional sebagai variabel bebas memiliki hubungan yang kuat dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel pendukung lainnya.

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Krisdayanto dan Sanawati (2025) di PT. Summit OTO Finance Ngawi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan emosional sering kali dianggap penting dalam lingkungan kerja, namun dalam konteks penelitian tersebut, peningkatan kecerdasan emosional tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan serupa juga dijumpai dalam penelitian oleh Suhelmi Helia et al., (2025), yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan Prameswari et al., (2024) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Hasil ini menegaskan bahwa faktor kecerdasan emosional dalam beberapa kasus tidak selalu menjadi penentu utama dalam memengaruhi kualitas kinerja karyawan, dan kemungkinan ada variabel lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi hasil kerja individu di sebuah perusahaan.

Pada penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya mengenai variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dimana kecerdasan emosional belum sepenuhnya dijadikan sebagai pertimbangan dalam proses penilaian dan pengembangan kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di sektor jasa atau perkantoran di kota-kota besar, sementara penelitian ini mengambil konteks industri manufaktur, yang memiliki lingkungan kerja berbeda, seperti tekanan produksi yang tinggi dan sistem kerja yang lebih ketat. Penelitian ini juga memberikan pendekatan baru dengan melihat pengaruh kecerdasan emosional sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam pekerjaan yang rutin dan membutuhkan ketahanan mental. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan bisa memberikan gambaran yang lebih akurat tentang pentingnya kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja, terutama di lingkungan kerja industri tekstil.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT.X. Menurut Watson, R. (2015) penelitian kuantitatif membahas variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), serta cara mengukurnya, termasuk berbagai masalah yang mungkin muncul dalam proses pengukuran seperti kesalahan, keandalan (reliabilitas), dan ketepatan (validitas) data. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menguji suatu teori dengan menganalisis hubungan antar variabel yang terlibat dalam sebuah penelitian (Creswell, 2016).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Orientasi Kancah Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT X, sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur garmen yang berada di kabupaten semarang. Peneliti memilih PT X sebagai tempat penelitian karena karakteristik kegiatan operasional di perusahaan yang melibatkan karyawan dengan tuntutan kinerja yang tinggi. Pengambilan data dilakukan oleh peneliti pada tanggal 29 Oktober 2025 hingga 5 November 2025. Teknik pengumpulan data

menggunakan metode survei melalui share link g form pada grup whatsapp karyawan pada bagian produksi sewing, yang dibantu oleh leader dari masing masing line untuk mempermudah penyampaian informasi dan dapat meningkatkan partisipasi dari responden. Dalam proses pengambilan data, terdapat juga beberapa kendala yang berpotensi memengaruhi hasil dari penelitian, antara lain keterbatasan waktu dari karyawan dalam mengisi kuesioner dengan beban pekerjaan yang dialami, perbedaan tingkat pemahaman antar responden terhadap pernyataan yang ada, banyaknya item pernyataan dari peneliti, serta ketergantungan pada koneksi internet yang dapat memengaruhi kelancaran dalam proses pengisian. Berdasarkan kendala tersebut menjadi perhatian bagi peneliti dalam melakukan interpretasi terhadap hasil penelitian.

### Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 148 responden yang merupakan karyawan di PT X yang telah bekerja lebih dari 3 bulan. Partisipan penelitian yang telah ikut berpartisipasi dalam penelitian dibagi berdasarkan karakteristik jenis kelamin dan usia.

Tabel 1 Kategori Partisipan

Karakteristik	Kategori	N	Persentase
Jenis kelamin	Laki laki	12	8,11%
	Perempuan	136	91,89%
Usia	18	50	33,78%
	19	22	14,86%
	20	21	14,19%
	21	14	9,46%
	22	11	7,43%
	23	5	3,38%
	24	7	4,73%
	25	6	4,05%
	26	3	2,03%
	27	1	0,68%
	29	3	2,03%
	30	1	0,68%
	31	2	1,35%
33	1	0,68%	
40	1	0,68%	

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui jumlah partisipan sebanyak 148 responden dengan rentang usia 18 hingga 40 tahun. Dari keseluruhan responden, kelompok usia yang paling dominan adalah usia 18 tahun dengan persentase 33,78%, selain itu usia 19 tahun menempati urutan kedua dengan persentase 14,86%, diikuti oleh usia 20 tahun dengan persentase 9,46%, selanjutnya pada usia 22 tahun mendapat persentase sebesar 7,43, pada usia 23 tahun mendapat persentase sebesar 3,38%, dan usia 24 tahun mendapat persentase sebesar 4,73%, lalu pada usia 25 tahun mendapatkan persentase sebesar 4,05%, pada usia 26 tahun dan 29 tahun mendapatkan persentase sebesar 2,03%, lalu usia 31 tahun mendapat persentase sebesar 1,35%, sedangkan untuk usia 27, 30, 33, dan 40 mendapatkan perentase terendah dengan 0,68%.

### Hasil Penelitian

#### 1. Kualitas instrumen penelitian

##### a. Validitas

Menurut Lynn (1986), pengujian validitas melalui expert judgement merupakan suatu prosedur sistematis yang mencakup dua tahap utama, yaitu pengembangan instrumen dan tahap evaluasi atau kuantifikasi. Pada tahap evaluasi, beberapa ahli dengan keahlian yang relevan diminta untuk menilai setiap butir instrumen berdasarkan tingkat kesesuaiannya dengan konstruk yang hendak diukur. Pendekatan ini bertujuan untuk

menjamin bahwa instrumen memiliki keterwakilan isi yang memadai serta mampu mengurangi potensi kesalahan pengukuran sejak tahap awal penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, seluruh item pada skala kinerja karyawan dan kecerdasan emosional dinyatakan valid apabila pada setiap item kedua skala tersebut mampu mengukur sesuai dengan tujuan dari penelitian. Dengan demikian, kedua skala tersebut memiliki kesesuaian isi (content validity) yang baik karena telah memenuhi kriteria dari instrument penelitian.

b. Reliabilitas

Berdasarkan hasil dari tabel 2, skala kecerdasan emosional memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,960, sedangkan kecerdasan emosional sebesar 0,970. Maka kedua variabel tersebut berada diatas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen tersebut berada pada tingkat yang sangat tinggi.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kecerdasan emosional	.970
Kinerja karyawan	.960

c. Diskriminasi item

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi item, diketahui bahwa sebagian besar item pada instrumen penelitian memiliki daya pembeda yang memenuhi kriteria penerimaan. Pada setiap item yang memenuhi kriteria dapat membedakan responden dengan tingkat yang tinggi dan rendah secara jelas, sehingga memiliki fungsi yang efektif dalam mengungkapkan variasi karakteristik dari tiap responden. Namun demikian, terdapat satu butir pernyataan pada item nomor 18 pada variabel kecerdasan emosional yang memiliki nilai corrected item total correlation dibawah batas minimum yang ditetapkan yaitu 0,30, sehingga dinyatakan tidak memenuhi syarat dan dieliminasi. Sementara seluruh item lainnya memiliki nilai korelasi diatas kriteria minimum 0,30 dan dapat dinyatakan layak untuk digunakan.

2. Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 3 Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Min	Max
Kecerdasan Emosional	148	190,0270	22,02780	147	245
Kinerja Karyawan	148	104,0338	14,05500	79	135

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 148 responden, variabel Kecerdasan Emosional menunjukkan nilai rata-rata sebesar 190,02, yang mengindikasikan bahwa tingkat kecerdasan emosional karyawan berada pada kategori tinggi. Standar deviasi sebesar 22,027 menggambarkan adanya variasi nilai yang moderat antar responden, sehingga perbedaan skor kecerdasan emosional dalam kelompok ini masih tergolong wajar. Nilai minimum sebesar 147 dan maksimum 245 memperlihatkan bahwa rentang skor yang dicapai responden cukup besar, dengan sebagian berada pada tingkat kecerdasan emosional sedang, namun ada pula yang mencapai skor sangat tinggi.

Pada variabel Kinerja Karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 104,03, yang menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Standar deviasi sebesar 14,055 menunjukkan bahwa perbedaan tingkat kinerja antar responden tidak terlalu menonjol. Sementara itu, nilai minimum sebesar 79 dan nilai maksimum sebesar 135 mengindikasikan adanya variasi kinerja dari yang tergolong rendah hingga sangat tinggi di antara responden. Secara keseluruhan, hasil deskriptif ini memberikan gambaran bahwa responden memiliki tingkat kecerdasan emosional dan kinerja yang cukup baik sebagai dasar untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 4 Kategorisasi Kinerja

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase	Interval
Rendah	27	18,2	$79 < 90$
Sedang	99	66,9	$90 \leq X < 118$
Tinggi	22	14,9	$118 \leq 135$
Total	148	100	

Kemudian data partisipan dikategorisasikan menjadi tiga kelompok, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pada tabel 4 menunjukkan bahwa skor kinerja karyawan yang berada pada kategorisasi rendah berjumlah 27 orang dengan persentase 18,2%, sedangkan pada kategorisasi sedang berjumlah 99 orang dengan persentase 66,9%, dan pada kategorisasi tinggi berjumlah 22 orang dengan persentase 14,9%.

Tabel 5 Kategorisasi Kecerdasan Emosional

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase	Interval
Rendah	20	13,5	$147 < 168$
Sedang	104	70,3	$168 \leq X < 212$
Tinggi	24	16,2	$212 \leq 245$
Total	148	100	

Selanjutnya pada tabel 5 menunjukkan bahwa skor kecerdasan emosional pada karyawan di PT X yang berada pada kategorisasi rendah berjumlah 20 orang dengan persentase 13,5%, lalu pada kategorisasi sedang berjumlah 104 orang dengan persentase 70,3%, dan pada kategorisasi tinggi berjumlah 24 orang dengan persentase 16,2%.

### 3. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

		Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan
N		148	148
Normal Parameters	Mean	190,0270	104,0338
	Std. Deviation	22,02780	14,05500
	Most Extreme Differences		
Absolute Differences	Absolute	,107	,105
	Positive	,107	,105
	Negative	-,056	-,063
Test Statistic		,107	,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063	,070

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data bersifat normal atau tidak. Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Data dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diatas pada variabel X memperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar 0,063 dan pada variabel Y memperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar 0,070. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Heroskedastisitas

Model		Unstandarized	Coefficients	Standarized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,322	3,307		2,819	,005
	Kecerdasan Emosional	-,019	,017	-,090	-1,097	,274

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan varians pada

residual dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Glesjer, yakni dengan meregresikan nilai absolute residual (ABS\_RES) sebagai variabel dependen terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, heteroskedastisitas dapat terjadi Jika nilai signifikansi variabel independen lebih kecil dari 0,05 sebaliknya jika tidak terjadi Heteroskedastisitas maka nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas menunjukkan nilai sig sebesar 0,274, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat homogen pada setiap tingkat variabel independen.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,722	5,292		,146	,884
	Kecerdasan Emosional	,543	,028	,852	19,635	,000

Uji Hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana, dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji hipotesis adalah dengan melihat nilai signifikansi dan nilai t hitung dari hasil analisis. Berdasarkan hasil analisis data diatas pada nilai Beta = 0,852, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kecerdasan emosional termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Uji hipotesis dapat terjadi jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, dari data diatas menunjukkan nilai sig = 0,000, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hipotesis dari penelitian ini diterima yang berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan temuan tersebut dapat dijelaskan melalui penalaran teoritis, empiris, serta temuan non-empiris di lapangan. Secara teoritis, temuan ini konsisten dengan konsep Goleman (1995) yang menegaskan bahwa kemampuan mengelola emosi berperan langsung dalam efektivitas kerja. Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung berbagai studi sebelumnya seperti Damanik et al. (2022), Hasibuan & Rialdy (2024), serta Feniawati & Yunaningsih (2020), yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi penting terhadap pencapaian kinerja.

Namun demikian, penelitian ini juga menunjukkan perbedaan dengan beberapa studi lain, seperti Krisdayanto & Sanawati (2025) dan Prameswari et al. (2024), yang tidak menemukan pengaruh signifikan, sehingga menunjukkan bahwa konteks pekerjaan sangat memengaruhi hubungan antarvariabel. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat dinamika kerja tersendiri dalam sektor manufaktur garmen yang penuh dengan tekanan, membutuhkan regulasi emosi dan kemampuan adaptasi tinggi membuat kecerdasan emosional menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja bagi karyawan.

Kecerdasan emosional memberikan berbagai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola emosi secara efektif, terutama dalam menghadapi tekanan kerja sehingga dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Selain itu, kecerdasan emosional berperan dalam

meningkatkan kualitas hubungan interpersonal dan kerja sama tim yang akan memberikan dampak langsung pada efektivitas kerja (Karimi et.al., 2021). Namun demikian, di sisi lain penelitian ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak selalu berdampak positif apabila tidak diimbangi dengan dukungan dari perusahaan yang memadai. Bayot M. et.Al., (2020), menegaskan bahwa tuntutan regulasi emosi yang berlebih dapat menyebabkan kelelahan emosional dan stres psikologis pada karyawan. Pada temuan tersebut telah menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan kinerja, pengelolaannya perlu dilakukan secara seimbang dan disertai kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawannya.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti terbatasnya variabel yang diteliti, serta konteks industri yang spesifik sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, menggunakan metode campuran, serta memperluas cakupan sektor agar pemahaman mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja menjadi lebih komprehensif.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT X, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan sebagai faktor internal yang memberikan kontribusi kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam aspek pelaksanaan tugas, kemampuan beradaptasi, dan inisiatif kerja. Tingkat kecerdasan emosional pada karyawan di PT X secara umum berada pada kategori yang sangat tinggi, sementara kinerja karyawan berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, serta membangun hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja. Kemampuan tersebut mendukung karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, tuntutan target dalam produksi, serta perubahan sistem dan teknologi yang menjadi karakteristik utama dalam industri manufaktur garmen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan aspek psikologis yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT X, lebih khusus dalam lingkungan kerja yang memiliki tuntutan produksi tinggi, kemampuan beradaptasi, dan kerja sama dalam tim tinggi.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada karyawan di PT X yang sudah diperoleh, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

### **a. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dengan menjadikan kecerdasan emosional sebagai salah satu aspek yang lebih diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Bagi perusahaan agar dapat mengintegrasikan pengembangan kecerdasan emosional ke dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

### **b. Bagi penelitian selanjutnya**

Disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan mengaitkan variabel psikologis lain yang relevan, memperluas subjek dan konteks penelitian, serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam supaya hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akinwale, G. A., Ojatorotu, V., & Gbogboade, I. (2024). Exploring psychological distress, burden of care and emotional intelligence as correlates of psychological well-being in family and non-family caregivers of individuals living with cannabis-induced psychotic disorder. *E-Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*, 5(2), 135–148. <https://doi.org/10.38159/ehass.2024526>
- Angelica, T. L., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2023). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1-11. <http://ejournal.unikama.ac.id>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management* (4th ed.). Kogan Page.
- Bayot, M., Roskam, I., Gallée, L., & Mikolajczak, M. (2020). When Emotional Intelligence Backfires. *Journal of Individual Differences*.
- Bernardin, H. J. (2007). *Human resource management: An experiential approach*. Boston: McGraw-Hill Learning Solutions. Retrieved from
- Cavaness, K., Picchioni, A., & Fleshman, J. W. (2020). *Linking Emotional Intelligence to Successful Health Care Leadership: The Big Five Model of Personality*. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 33(4), 195–203.
- Cresswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Metode Campuran (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Damanik, L. G. S., Ginting, P., & Siahaan, E. (2025). The influence of work-life balance, organizational culture, and emotional intelligence on employee performance with job satisfaction as intervening variable at PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar. *Jurnal Ekobistek*, 14(1), 8-16. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6956>
- Damnjanovic, A. M., Dimitrijevic, V., Nesic, S., Miskic, M., Mrdak, G., & Arsic, S. M. (2023). Risk influence of employee productivity on business failure: Evidence found in Serbian SMEs. *Sustainability*, 15(6), 4705. <https://doi.org/10.3390/su15064705>
- Farmer, J., Mistry, M., & Jainer, A. K. (2020). Emotional intelligence for healthcare. *Sushruta: Journal of Health Policy & Opinion*, 3(2). <https://doi.org/10.38192/13.1.8>
- Feniawati, T., & Yunaningsih, A. (2020). The influence of intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 115-119.
- Goleman, D. (1995) *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- Hasibuan, J., & Rialdy, N. (2024, July). The Influence Of Training And Emotional Intelligence On Employee Performance. In *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business* (Vol. 2, pp. 560-569).
- Helia, S., Habiburrahman, N., Abdullah, & Arif, E. S. (2025). Emotional intelligence and work stress on employee work performance with work motivation as a mediating variable at PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar. *Jurnal Ekobistek*, 14(1), 8-16. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v14i1.906>
- Igbokwe, I. C., Egboka, P. N., Thompson, C. C., Etele, A. V., Anyanwu, A. N., Okeke-James, N. J., & Uzoekwe, H. E. (2023). *Emotional Intelligence: Practices to Manage and Develop It*.
- Kargeti, H. (2023). *The Role of Emotional Intelligence in Building Effective Workplace: A Quantitative Study*. <https://doi.org/10.48047/jcdr.2021.12.04.347>
- Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., & Rada, J. (2021). Emotional intelligence: Predictor of employees' wellbeing, quality of care, and psychological distress. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3491–3502.
- Krisdayanto, T. R., & Sanawati, C. K. (2025). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Summit Oto Finance Ngawi. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 233–247. <https://doi.org/10.25273/capital.v8i2.20797>

- Lestari, T., Sarsono, S., & Pawenang, S. (2024). Kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 717-722. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>
- Li, Y. (2023). *Research on psychological adaptation strategies of employees in enterprise change management*. *Frontiers in Business, Economics and Management*. <https://doi.org/10.54097/fbem.v12i1.13621>
- Luitel, M. K., & Poudel, R. K. (2024). Employees' Performance Paradigm: A Review Envisions for Behavioral Perspectives. *DEPAN*, 6(1), 37–48. <https://doi.org/10.3126/depan.v6i1.75489>
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382–385. <https://doi.org/10.1097/00006199-198611000-00017>
- Maulana, L. H., & Padilla, H. (2020). *Employees performance with the determination of motivation, competence and work environment*. 2(1), 65–75. <https://doi.org/10.30997/IJSR.V2I1.24>
- Menati, R., Omid, M. R., & Omid, N. (2025). Determining the correlation between emotional intelligence and job motivation among nursing staff in public hospitals in Ilam City, Iran. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 22, 100857. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2025.100857>
- Mirza, M. B., Malik, S., Afzal, N., & Kazmi, S. J. A. (2025). Examining the impact of conflict resolution and emotional intelligence on project team performance: A study in the construction industry of Pakistan. *International Journal of Construction Management*. <https://doi.org/10.1080/15623599.2025.2501403>
- Nguyen, S.H. (2025), "The role of customer orientation in emotional intelligence and sales performance: an empirical investigation in the pharmacy sector", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2024-0542>
- Parmansyah, A. (2023). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 207-217. <https://doi.org/10.35794/paradoks.v6i3.12345>
- Porche, D. J. (2016). Emotional intelligence: A violence strategy. *American Journal of Men's Health*, 10(4), 261. <https://doi.org/10.1177/1557988316647332>
- Prameswari, R. D., Brahmasari, I. A., & Brahma Ratih, I. A. (2024). The influence of transformational leadership style, competency and emotional intelligence on job stress, job satisfaction and performance of women leaders of private universities (PTS) in LLDIKTI region VII, which is moderate by work-life balance. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 6813-6829. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.3467>
- Putra, E. Y., Ariyanto, H. H., & Maytanius, J. (2024). Pengaruh manajemen pengetahuan, lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 7(2), 197–210. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v7i2.119>
- Salovey, P. & Sluyter, David J. (1997). *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. New York: Basic Books. Retrieved from
- Satrina, R. M., Wardi, Y., & Rasyid, R. (2021, June). The influence of emotional intelligence, work climate and work discipline on employee performance. In *Sixth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2020)* (pp. 432-435). Atlantis Press.
- Singh, A., & Singh, S. (2023). Elevating leadership success: The long-term benefits of emotional intelligence. *International Journal of Interdisciplinary Approaches in Psychology*, 3(1), 75-91.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Journal of Business and Management*, 23(7), 1-9. <https://doi.org/10.9790/487X-2307030109>
- Sulyantir, A. F., & Gani, A. N. (2023). The influence of emotional intelligence and work motivation on employee performance mediated by employee engagement. *Human Capital and Organizations*, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i1.89>

- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors affecting employee performance: a systematic review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118-127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Watson, R. (2015). Quantitative research. *Nursing standard*, 29(31).
- Yashfeen, A., Waqar, S. M., & Chaudhry, A. (2025). Fostering a positive work environment: Effects of emotional intelligence, psychological safety, and humor styles on employee performance. *ACADEMIA International Journal for Social Sciences*, 4(2), 661-675. <https://doi.org/10.63056/ACAD.004.02.0206>
- Zhou, W., Zhu, Z., & Vredenburgh, D. (2020). Emotional intelligence, psychological safety, and team decision making. *Team Performance Management: An International Journal*, 26(1/2), 123-141. <https://doi.org/10.1108/TPM-10-2019-0105>