

## **SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Indah Permata Sari<sup>1(a)</sup>, Aldri Frinaldi<sup>2(b)</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

<sup>a)</sup>[indah@unp.ac.id](mailto:indah@unp.ac.id), <sup>b)</sup>[aldri@fis.unp.ac.id](mailto:aldri@fis.unp.ac.id)

### **INFORMASI ARTIKEL**

#### **Article History:**

Dikirim:

04-10-2022

Diterbitkan Online:

31-12-2022

#### **Kata Kunci:**

Kecerdasan Emosional,  
Kinerja Karyawan

### **ABSTRAK**

Berdasarkan penelitian para peneliti sebelumnya, rasio kecerdasan emosional berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Tujuan dari studi literatur ini adalah untuk mengetahui keterkaitan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja karyawan. Dalam studi ini, peneliti akan melakukan analisis terhadap berbagai studi sebelumnya yang telah dilakukan di bidang tersebut. Artikel ini merupakan literature review dari artikel penelitian. Cari artikel menggunakan Google Scholar dengan kata kunci yang digunakan pada Emotional Intelligence on Employee Performance. Kriteria artikel yang digunakan diterbitkan dalam 4 tahun terakhir yaitu tahun 2019-2022, judul dan isi sesuai dengan tujuan penelitian, keseluruhan teks dan hubungannya dengan kinerja pegawai dan kecerdasan emosional pegawai. Hasil dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan penting dalam operasi bisnis dan berdampak pada keberhasilan seluruh organisasi. Kecerdasan emosional seseorang memiliki dampak yang signifikan terhadap komunikasi pribadi seseorang. Orang yang cerdas emosi mampu mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, berempati, dan bersosialisasi sehingga mampu berkomunikasi dengan orang lain. Berdasarkan hasil studi literatur ini, yang secara teoritis berdasarkan bukti ilmiah, kecerdasan emosional seorang karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena memegang peranan yang sangat penting dalam kesuksesan.

#### **Keywords:**

Emotional Intelligence,  
Employee Performance

#### **Corresponding Author:**

[indah@unp.ac.id](mailto:indah@unp.ac.id)

#### **ABSTRACT**

*Based on the research of previous researchers, the ratio of emotional intelligence has an effect on improving employee performance. The purpose of this literature study is to determine the relationship between emotional intelligence and employee performance. In this study, researchers will analyze various previous studies that have been conducted in this field. Search for articles using Google Scholar with keywords used in Emotional Intelligence on Employee Performance. The criteria for the articles used were published in the last 4 years, namely 2019-2022, the title and content are in accordance with the research objectives, the entire text and its relationship to employee performance and employee emotional intelligence. The result of the impact of emotional intelligence on employee performance is important in business operations and has an impact on the success of the entire organization. One's emotional intelligence has a significant influence on one's personal communication. Emotionally intelligent people are able to recognize emotions, manage emotions, motivate themselves, empathize, and socialize so they can communicate with others. Based on the results of this literature study, which is theoretically based on scientific evidence, it is very important to pay attention to the emotional intelligence of an employee because it plays a very important role in success.*

#### **DOI:**

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v4i4.498>



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. Kualitas personel mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Pada era globalisasi, perusahaan dituntut untuk selalu mengoptimalkan kinerja karyawannya ditengah persaingan yang kompetitif. Karena hasil yang dicapai oleh karyawan mempengaruhi keberhasilan seluruh perusahaan (Marpaung and Rumondang 2013). Merujuk pada semua individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang mencakup karyawan, manajer, dan staf lainnya. SDM adalah aset penting bagi organisasi, karena mereka memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas, kreativitas, dan keberhasilan keseluruhan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian imbalan, serta manajemen kinerja. Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi dengan memanfaatkan kontribusi dan potensi karyawan secara maksimal.

Karyawan tidak hanya memiliki kecerdasan, tetapi juga memiliki keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk bekerja dengan efektif di lingkungan kerja yang berbeda-beda. Namun, kecerdasan memang merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan karyawan di tempat kerja. Kecerdasan memungkinkan karyawan untuk berpikir secara logis dan analitis, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan yang baik. Kecerdasan emosional, misalnya, membantu karyawan untuk mengenali dan mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain, serta berkomunikasi dengan efektif dalam hubungan kerja. Selain kecerdasan, karyawan yang baik juga memiliki keterampilan seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Mereka juga memiliki sikap dan perilaku yang positif, seperti integritas, tanggung jawab, ketekunan, dan kerja keras. Dalam praktiknya, karyawan yang baik adalah mereka yang mampu mengoptimalkan kecerdasan dan keterampilan yang dimilikinya, serta mempraktikkan perilaku dan sikap yang baik di tempat kerja. Karyawan yang baik juga mampu beradaptasi dengan perubahan, belajar dan berkembang secara

terus-menerus, serta memberikan kontribusi yang signifikan untuk kesuksesan organisasi.

Terdapat beberapa jenis kecerdasan yang diperlukan oleh karyawan agar dapat bekerja dengan efektif di lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis. Beberapa contohnya adalah: Kecerdasan Kognitif untuk mengembangkan kemampuan berpikir dan memecahkan masalah, Kecerdasan Sosial untuk berinteraksi dengan orang lain dan membangun hubungan kerja yang baik, Kecerdasan Kreatif untuk berpikir di luar kotak dan menghasilkan ide-ide baru, dan Kecerdasan Teknologi untuk menggunakan teknologi dan alat bantu kerja dengan efektif.

Kecerdasan Intelektual untuk berpikir secara logis dan analitis, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan yang baik. Kecerdasan Sosial untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain dengan efektif, membangun hubungan kerja yang baik, dan bekerja dalam tim. Kecerdasan Spiritual untuk memahami nilai-nilai etis dan moral, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan bekerja dengan integritas. Kecerdasan Fisik untuk menjaga kesehatan fisik dan energi, mengelola stres, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda-beda. Kecerdasan Finansial untuk memahami dan mengelola keuangan secara efektif, membangun investasi dan penghasilan, serta membuat keputusan finansial yang baik. Kecerdasan Kreatif untuk berpikir kreatif, menemukan solusi baru, dan mengembangkan ide-ide baru yang inovatif. Dalam praktiknya, karyawan yang sukses di dunia kerja biasanya memiliki kombinasi beberapa jenis kecerdasan di atas, dan mampu menggabungkan dan mengoptimalkan kecerdasan-kecerdasan tersebut untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkan.

Tepat sekali bahwa prestasi atau kinerja seseorang di tempat kerja maupun dalam kehidupan secara umum tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual semata, tetapi juga oleh kecerdasan emosional. Kemampuan kecerdasan emosional yang baik dapat membantu seseorang dalam mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain, menjaga motivasi, mengurangi tingkat stres dan tekanan, serta memahami dan berkomunikasi dengan orang lain secara efektif.

Dalam lingkungan kerja, kecerdasan emosional yang baik dapat membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan, serta dapat bekerja dalam tim dengan

efektif. Seseorang dengan kecerdasan emosional dapat mengenali emosi dirinya dan orang lain dengan lebih baik. Selain itu, seseorang dengan kecerdasan emosional biasanya mampu mengatasi stres dan tekanan dengan lebih baik, serta lebih tanggap terhadap perubahan dan kesulitan dalam hidup. Mereka mampu menjaga keseimbangan emosional dan mengambil keputusan dengan bijak dalam situasi yang kompleks. Mereka mampu mengelola emosi dengan cara yang tepat dan efektif, serta mengekspresikan emosi secara sehat dan produktif. Kecerdasan emosional juga penting dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat memahami kebutuhan dan perasaan anggota timnya, memotivasi dan menginspirasi mereka, serta mengambil keputusan yang baik dan mempertimbangkan berbagai faktor sebelum mengambil keputusan. Dengan demikian, kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan atau kinerja yang baik dalam kehidupan dan karir seseorang. Kecerdasan emosional yang baik dapat membantu seseorang untuk mencapai tujuan dan mengatasi berbagai rintangan dalam perjalanan menuju kesuksesan.

Keterampilan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk mengendalikan emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan mempertimbangkan emosi dalam pengambilan keputusan. Keterampilan emosional melibatkan beberapa aspek, termasuk kesadaran diri, regulasi emosi, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Individu yang memiliki keterampilan emosional yang baik biasanya dapat mengatasi tekanan dan tantangan dengan baik, memiliki hubungan interpersonal yang sehat, dan mampu memimpin dan mempengaruhi orang lain dengan efektif. Keterampilan emosional juga dianggap sebagai keterampilan yang dapat dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan dan pengalaman. Dalam konteks bisnis dan organisasi, keterampilan emosional semakin diakui sebagai faktor kunci dalam keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Pengertian kecerdasan emosi menurut Carmichael adalah proses kecerdasan khusus yang mencakup kemampuan untuk membangkitkan dan mengekspresikan emosi

pribadi kepada orang lain, serta mengatur dan menggunakan emosi untuk mencapai tujuan. Jadi, kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai tingkat dimana seseorang mampu menggunakan emosi pribadinya untuk merespon kondisi dan lingkungannya sendiri.

Goleman (1999) mengungkapkan bahwa keterampilan emosional seseorang berpengaruh besar pada komunikasi interpersonal seseorang. Individu yang memiliki keterampilan emosional yang baik mampu mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, berempati, dan bersosialisasi dengan baik, sehingga mereka dapat berkomunikasi dengan orang lain secara efektif.

Keterampilan emosional adalah serangkaian kualifikasi, keterampilan, dan kemampuan yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatasi tekanan dan tuntutan dari lingkungan eksternal. Menurut Goleman (1999), keterampilan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, mampu mengembangkan potensi diri, mengontrol emosi diri sendiri, dan berinteraksi dengan orang lain dengan baik.

Kecerdasan emosional dapat dibangun dari beberapa aspek yang ada. (Goleman 1999) menghadirkan lima dimensi yang dapat dibangun oleh kecerdasan emosional yaitu:

- a. Self awareness, adalah kemampuan seseorang untuk merasakan emosi dalam dirinya dan efeknya dan menggunakannya untuk keputusannya sendiri, standar realistiknya sendiri. untuk mengenali dan memahami perasaan, motivasi, dan tujuan pribadi. Kesadaran diri juga mencakup kemampuan untuk mengenali kelebihan dan kelemahan diri, serta memahami bagaimana perasaan dan perilaku seseorang memengaruhi orang lain.
- b. Self Regulation, yaitu kemampuan untuk mengelola emosi dan mengendalikan impuls, termasuk kemampuan untuk mengelola stres, menjaga fokus, dan membuat keputusan yang baik.
- c. Motivation, adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bekerja dengan tekad, tujuan yang jelas, dan optimisme. Motivasi diri mencakup kemampuan untuk mengatasi hambatan dan rintangan, serta melihat kegagalan sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh.
- d. Empati (Social awareness), adalah kemampuan untuk memahami perasaan, perspektif, dan kebutuhan orang lain. Empati

mencakup kemampuan untuk mendengarkan dengan baik, menunjukkan empati dan dukungan, serta membangun hubungan kerja yang baik.

- e. Social Skills, memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif. Keterampilan sosial mencakup kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, membangun jaringan hubungan kerja yang positif, dan menyelesaikan konflik dengan baik.

Dengan membangun kecerdasan emosional, seseorang dapat meningkatkan keterampilan dan sikap dalam lima dimensi di atas, dan meningkatkan kinerja dan keberhasilan di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi.

Ciri-ciri kecerdasan emosional yang sadar diri adalah kemampuan mengenali emosi, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan memahami orang lain, kemampuan berkomunikasi dengan efektif, kemampuan menyelesaikan konflik, kemampuan bekerja sama dengan orang lain, kemampuan mengatasi stress, kemampuan mengambil keputusan yang baik. Dengan memiliki ciri-ciri kecerdasan emosional seperti di atas, seseorang dapat menjadi lebih efektif di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi. Kecerdasan emosional yang sadar diri adalah mengetahui apa yang kita rasakan pada saat tertentu dan menggunakannya untuk memandu pengendalian diri (kesadaran diri), ukuran realistis dari kemampuan kita sendiri, dan kesadaran diri yang kuat.

Kesadaran diri adalah kemampuan individu untuk memahami dan mengenali dirinya sendiri, termasuk pemikiran, perasaan, dan tindakan yang dilakukan. Ini melibatkan kemampuan untuk mengamati diri sendiri secara objektif, memahami kekuatan dan kelemahan, serta menyadari dampak yang ditimbulkan oleh tindakan dan kata-kata yang diucapkan. Kesadaran diri dapat membantu seseorang untuk mengembangkan diri secara pribadi dan profesional. Dengan memahami dirinya sendiri, seseorang dapat mengetahui apa yang menjadi motivasi dan nilai-nilai yang mendorongnya, serta mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam dirinya. Dalam konteks sosial, kesadaran diri dapat membantu seseorang untuk memahami bagaimana tindakannya mempengaruhi orang lain dan mengambil tindakan yang sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan yang diinginkan. Kesadaran diri juga merupakan keterampilan penting dalam

lingkungan kerja. Seorang karyawan yang memiliki kesadaran diri yang baik dapat mengenali kekuatan dan kelemahan dalam kerjanya, serta mengenali dampak yang ditimbulkan oleh tindakan dan kata-kata yang diucapkannya. Hal ini dapat membantu karyawan untuk mengatasi tantangan dan memperbaiki kinerja mereka. Dalam prakteknya, kesadaran diri dapat ditingkatkan melalui refleksi diri dan meditasi. Hal ini dapat membantu seseorang untuk memperhatikan dan memahami pemikiran dan perasaannya sendiri dengan lebih baik, dan kemudian mengambil tindakan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pribadi.

Menurut Goleman (1999), kecerdasan kognitif atau IQ hanya memberikan kontribusi sebesar 20% terhadap kesuksesan seseorang, sementara 80% sisanya bergantung pada faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengendalikan impuls, meningkatkan suasana hati, berempati, dan bekerja sama dengan orang lain. Dharmawan (2013) juga menegaskan bahwa kecerdasan kognitif hanya meningkatkan kinerja sebesar 20%, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh bentuk kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional. Orang yang cerdas emosional mampu mengelola emosinya dengan baik, memotivasi diri, merespons emosi sendiri dan orang lain dengan empati, bersikap fleksibel dalam situasi yang tidak pasti, sehingga mereka dapat menggunakan akal sehat untuk berpikir positif. Kecerdasan emosional membutuhkan kesadaran akan emosi agar dapat belajar mengenali, menghargai, dan menanggapi dengan tepat emosi dalam diri sendiri dan orang lain, sehingga dapat menggunakan energi emosi secara efektif dalam kehidupan sehari-hari (Ika, 2010).

Dalam kehidupan ini, kecerdasan otak sering dianggap sangat penting dan menentukan dalam berbagai hal sementara kemampuan lainnya semakin menurun.

## **METODE PENELITIAN**

Artikel ini merupakan literature review dari artikel penelitian. Kajian ini menggunakan metode evaluasi yang diawali dengan pertanyaan penelitian "Dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?". Penelusuran artikel melalui Google Scholar dengan kata kunci yang digunakan Pengaruh

Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Kriteria artikel yang digunakan diterbitkan dalam 4 tahun terakhir yaitu tahun 2019-2022, judul dan isi jurnal sesuai dengan tujuan penelitian, full text dan link inovasi pelayanan publik. Hal ini harus memperbarui hasil pencarian dan memperbarui pencarian database. Kriteria mengeleminasi artikel :(1) Item tidak dalam struktur yang sempurna. (2) Berupa review artikel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelusuran literatur di publikasi Google Scholar, peneliti menemukan 102 jurnal. Sebanyak 98 jurnal penelitian kemudian dicari untuk mendapatkan 8 artikel yang relevan.

Ulasan mengidentifikasi 8 artikel membahas dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai merupakan kuran efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai biasanya diukur berdasarkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, serta kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Hasil kerja yang dicapai pegawai sudah sewajarnya sesuai dengan tuntutan kerja, dengan tujuan kerja dapat diselesaikan tepat waktu atau tidak melebihi batas waktu sesuai tujuan organisasi.

Dalam (Martin 2003). Sama halnya yang di jelaskan (Akbar and Yudianto 2020) selain faktor inteligensi, Efikasi diri yang tinggi cenderung merasa yakin bahwa mereka dapat berhasil dalam tugas atau situasi tertentu, karena berhubungan dengan persepsi individu tentang kemampuan dirinya sendiri, termasuk kemampuan dalam mengatasi hambatan atau rintangan yang mungkin dihadapi dalam mencapai tujuan tersebut. Efisiensi setidaknya memiliki tiga efek yang dapat dialami oleh seorang individu, yaitu tingkat kesehatan mental dan efisiensi, tingkat motivasi, kemampuan menghadapi stres dan depresi yang dialami. Goleman dalam (Mardiani and Al Hanafi 2020) (Rauf, Dorawati, and Hardianti 2019) (Hanah 2019) (Firdaus, Wispondono, and Buyung 2019) Menurut penelitiannya, kecerdasan emosional menyumbang 80% faktor kesuksesan, sedangkan 20% sisanya ditentukan oleh intelligence quotient (IQ).

Menurut Zohar dan Marshall dalam (Ratnasari, Supardi, and Nasrul 2020) mengatakan bahwa Kecerdasan emosional dan

kecerdasan hati adalah dua konsep yang serupa dan memiliki manfaat yang sama, yaitu membantu seseorang untuk mengembangkan kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dengan lebih baik dan mengelola emosi mereka sendiri dengan lebih efektif. Kecerdasan emosional dapat membantu seseorang untuk mengenali emosi mereka sendiri dan emosi orang lain, mengelola emosi dan stres, memotivasi diri sendiri, memahami dan berkomunikasi dengan orang lain dengan efektif, menyelesaikan konflik dengan baik, serta bekerja sama dengan orang lain dalam tim. Kecerdasan hati, di sisi lain, mencakup kemampuan untuk mengembangkan empati dan kompasinya, serta kemampuan untuk memahami kebutuhan dan perasaan orang lain. Dengan memiliki kecerdasan hati, seseorang dapat menjadi lebih peka terhadap orang lain dan memberikan dukungan emosional yang dibutuhkan. Kedua konsep ini berguna dalam konteks hubungan interpersonal, baik dalam konteks hubungan pribadi maupun profesional. Dengan memiliki kecerdasan emosional dan hati, seseorang dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan orang lain, memperbaiki komunikasi, mengelola konflik dengan lebih baik, serta menjadi pemimpin yang lebih baik dalam lingkungan kerja.

Dalam (Sari and Finthariasari 2022) Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam mencapai tujuan. Ketika seseorang mampu memahami emosi diri sendiri dan orang lain, mereka akan lebih mudah mengidentifikasi apa yang memotivasi mereka dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut dengan cara yang efektif. Kecerdasan emosional juga dapat membantu seseorang mengelola stres dan tekanan, sehingga mereka dapat mempertahankan motivasi mereka dalam jangka waktu yang lebih lama. Dalam (Simanjuntak et al. 2019) dan (Firdaus et al. 2019) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami emosinya sendiri dan emosi orang lain, memotivasi diri sendiri dan berusaha menjalin hubungan yang baik dengan orang lain dalam situasi dan keadaan tertentu, mampu membedakan antara kedua hal tersebut, dan kemudian menggunakan pengetahuan tersebut untuk mengarahkan pikiran dan tindakan mereka. Menurut (Ekowati et al. 2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional seseorang mempengaruhi karakter individu bahkan dalam interaksi dengan masyarakat dan

lingkungan kerja, serta kemampuan untuk mengendalikan diri atas peristiwa yang terjadi sehingga mempengaruhi aktivitasnya.

Dalam (Rauf et al. 2019) Jika kecerdasan emosional digunakan dengan benar, manajer atau pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Dalam jangka panjang, penggunaan kecerdasan emosional yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Penelitian ini didukung oleh teori yang disajikan oleh (Agustian 2001) Ekspresi kemampuan akademik, nilai rapor, gelar sarjana tidak bisa menjadi satu-satunya ukuran seberapa baik kinerja seseorang di tempat kerja atau seberapa tinggi tingkat pencapaiannya. Perusahaan-perusahaan besar dunia menyadari hal ini hari ini dan sampai pada kesimpulan bahwa kunci kesuksesan yang paling penting memang kecerdasan emosional.

Dalam (Mardiani and Al Hanafi 2020) penelitiannya mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil dari kedua kecerdasan tersebut dan kecerdasan emosional lebih besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja ataupun performa pegawai.

## PENUTUP

Penelitian ini menghasilkan pembahasan hasil studi literature review yang didapatkan dari 8 artikel ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan dari beberapa macam kecerdasan yaitu : kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yang lebih dominan kepada kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan literature ini, maka secara teoritis berlandaskan bukti ilmiah dibutuhkan perlakuan dan perhatian lebih kepada bentuk-bentuk gaya kepemimpinan yang di anut oleh pemimpin perusahaan dan

lebih banyak melakukan penelitian tentang masing-masing kelebihan dan kekurangannya

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual, ESQ (Emotional Spiritual Quotient) Berdasarkan 6 Rukun Iman Dan 5 Rukun Islam*. 1st ed. Jakarta: Arga Publishing.
- Akbar, Junaid Ridha, and Ananta Yudianto. 2020. "Kecerdasan Emosional Kurang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Meta Analisis." *Jurnal Diversita* 6(2):260–69.
- Dharmawan, Nyoman Ari Surya. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Pada Profesionalisme Kerja Auditor." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika* 2(2):837–53.
- Ekowati, Sri, Meilaty Finthariasari, Ade Tiara Yulinda, and Sonitra Sonitra. 2020. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Sdn Kecamatan Pino Bengkulu Selatan." (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* 1(1):10–19. doi: 10.36085/jems.v1i1.615.
- Firdaus, Adam, Moh Wispandono, and Helmi Buyung. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)." *Eco-Entrepreneur* 5(1):17–32.
- Goleman, Daniel. 1999. *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. 1st ed. Jakarta: Gramedia.
- Hanah, Siti. 2019. "Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan RS. Pelni Jakarta." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 321-330. 2(3):321–30. doi: 10.5281/zenodo.3269388.

- Ika, Desi. 2010. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi Dipandang Dari Segi Gender (Studi Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Medan)." Universitas Sumatera Utara.
- Mardiani, I. ..., and Fahmi Al Hanafi. 2020. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Pelita Ilmu* 14(2):1–14.
- Marpaung, Rio, and Citra Rumondang. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Ii Cabang Ssk Ii Pekanbaru." *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 5(3), 179-189. Vol.5(3):11.
- Martin, Anthony Dio. 2003. *EQM, Emotional Quality Management*. 2nd ed. Jakarta: Arga.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Supardi Supardi, and Herni Widiyah Nasrul. 2020. "Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Applied Business Administration* 4(2):98–107. doi: 10.30871/jaba.v4i2.1981.
- Rauf, Rusdaman, Andi Dorawati, and Hardianti. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep." *SEIKO: Journal of Management & Business* 2(2):225–45.
- Sari, Tia Misna, and Meilaty Fintariasari. 2022. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10(1):49–55. doi: 10.37676/ekombis.v10i1.1773.
- Saputra, B., Fajri, H., Triyanto, D., & Habibie, D. K. (2021). Emotional Exhaustion of Public Employees: Dominant Effect Between Job Insecurity and Justice. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 18(1), 44-58.
- Simanjuntak, Dumesti, Efendi Efendi, Andy Wijaya, and Erbin Chandra. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar." *Maker: Jurnal Manajemen* 5(2):1–12. doi: 10.37403/maker.v5i2.114.