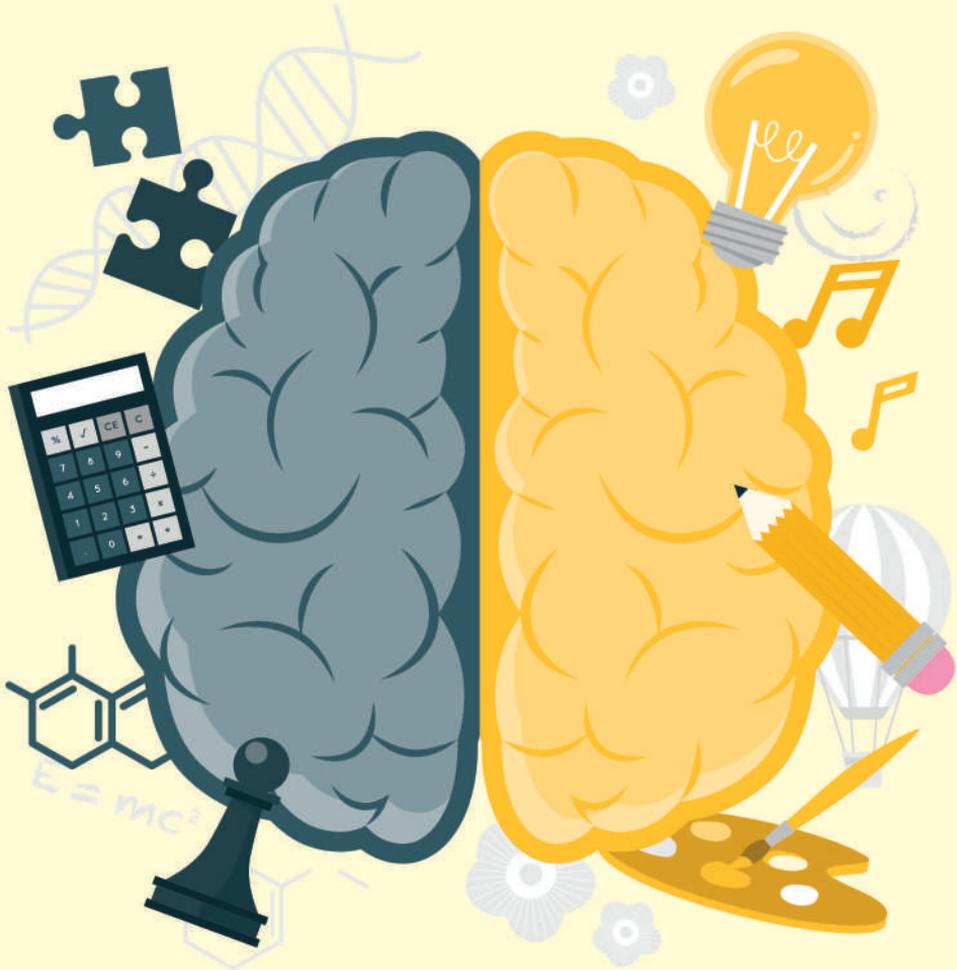


Ni Wayan Ari Sudiartini | Siti Mukaromah | Ganjar Winata Martoatmodjo
Luhglatno | Tjitjik Hamidah | Fatima El Zahraa | Erny Hutabarat
Rabiyatul Adawiyah | Irna Sjafei | M. Badrun | Mira Rizki Wijayani
Tri Yuni Hendrowati | Ma`ruf | Mia Anita lestari | Freddy Triono

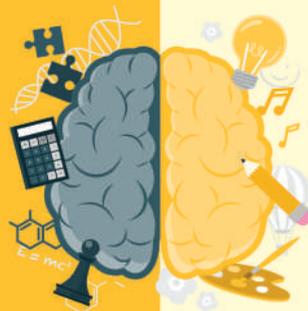


KECERDASAN EMOSIONAL



Editor: Sudung Simatupang, S.E., M.M.

KECERDASAN EMOSIONAL



Individu dengan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi maka akan cenderung dapat memotivasi diri dengan baik, sehingga tahan terhadap tantangan pekerjaan, kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada mereka. Pengambilan keputusan yang tepat dan cepat juga merupakan ciri dari seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, karena disini mampu memahami emosi diri sendiri dan juga orang lain sehingga dalam pengambilan keputusan dapat diambil dengan cepat dan tepat. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosi yang baik merupakan seorang pemimpin yang efektif karena mereka dapat memahami dan juga dapat merespons emosi dari timnya sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang ingin mendalami pemasaran lebih jauh terutama tentang kecerdasan emosional. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep kecerdasan emosional.

Bab yang dibahas dalam buku ini meliputi:

- Bab 1 Pengantar Kecerdasan Emosional
- Bab 2 Indikator Kecerdasan Emosional
- Bab 3 Manfaat Kecerdasan Emosional
- Bab 4 Faktor-Faktor Pengembangan Kecerdasan Emosional
- Bab 5 Meningkatkan Kecerdasan Emosional
- Bab 6 Kecerdasan Emosional dari Perspektif Psikologis
- Bab 7 Kecerdasan Emosional dalam Dunia Kerja
- Bab 8 Kecerdasan Emosional dalam Relasi Interpersonal
- Bab 9 Kecerdasan Emosional dan Kreativitas
- Bab 10 Kecerdasan Emosional dan Inovasi
- Bab 11 Kecerdasan Emosional dan Teknologi
- Bab 12 Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kepemimpinan
- Bab 13 Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen
- Bab 14 Hubungan Kecerdasan Emosional dan Prestasi
- Bab 15 Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja



0858 5343 1992
eurekamediaakara@gmail.com
Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



KECERDASAN EMOSIONAL

Ni Wayan Ari Sudiartini, S.E., M.Si.
Ns. Siti Mukaromah, S.Kep., M.Kep., Sp.Kep.Kom.
Dr. Ganjar Winata Martoatmodjo, A.Md., S.Pd., M.Pd.
Dr. Luhgiatno, S.E., M.M., M.Si.
Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si., Psikolog.
Fatima El Zahraa, M.Pd.I.
Erny Hutabarat, S.Pi., MBA.
Dr. Rabiyatul Adawiyah, M.Pd.
Dr. Irna Sjafei, M.Pd.
Dr. M. Badrun, M. Ag.
Mira Rizki Wijayani, S. Psi., M.B.A.
Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.
Ma'ruf, S.Ag., M.Pd.
Mia Anita Lestari, M.Psi.
Freddy Triono, M.Par.



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

KECERDASAN EMOSIONAL

- Penulis** : Ni Wayan Ari Sudiartini, S.E., M.Si.
Ns. Siti Mukaromah, S.Kep., M.Kep.,
Sp.Kep.Kom.
Dr. Ganjar Winata Martoatmodjo, A.Md., S.Pd.,
M.Pd.
Dr. Luhglatno, S.E., M.M., M.Si.
Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si., Psikolog.
Fatima El Zahraa, M.Pd.I.
Erny Hutabarat, S.Pi., MBA.
Dr. Rabiyyatul Adawiyah, M.Pd.
Dr. Irna Sjafei, M.Pd.
Dr. M. Badrun, M. Ag.
Mira Rizki Wijayani, S. Psi., M.B.A.
Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.
Ma'ruf, S.Ag., M.Pd.
Mia Anita Lestari, M.Psi.
Freddy Triono, M.Par.
- Editor** : Sudung Simatupang, S.E., M.M.
- Desain Sampul** : Eri Setiawan
- Tata Letak** : Husnun Nur Afifah
- ISBN** : 978-623-120-499-8
- No. HKI** : EC00202430829
- Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MARET 2024**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992
Surel : eurekamediaaksara@gmail.com
Cetakan Pertama : 2024

**Eureka Media Aksara bekerjasama dengan
Kolaborasi Buku Eureka**

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

DAFTAR ISI

PRAKATA	IV
DAFTAR ISI	VI
DAFTAR GAMBAR	XI
DAFTAR TABEL	XII
BAB 1 PENGANTAR KECERDASAN EMOSIONAL	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	2
C. Komponen Kecerdasan Emosional	3
D. Ciri-ciri Individu dengan Kecerdasan Emosional Tinggi.....	4
E. Ketidcakapan dalam Pengendalian Emosi.....	5
F. Trik Meningkatkan Kecerdasan Emosional	6
G. Pertumbuhan Kecerdasan Emosional.....	7
H. Manfaat dari Kecerdasan Emosional	8
I. Dimensi Kecerdasan Emosional.....	9
J. Kesimpulan	11
DAFTAR PUSTAKA	12
TENTANG PENULIS	13
BAB 2 INDIKATOR KECERDASAN EMOSIONAL	14
A. Pendahuluan.....	14
B. Pengertian	14
C. Indikator Kecerdasan Emosional Berdasarkan Para Ahli	15
D. Indikator Kecerdasan Emosional berdasarkan Pendekatan yang Digunakan	25
E. Kesimpulan	32
DAFTAR PUSTAKA	33
TENTANG PENULIS	36
BAB 3 MANFAAT KECERDASAN EMOSIONAL	37
A. Pendahuluan.....	37
B. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional.....	39
C. Manfaat Kecerdasan Emosional.....	42
D. Kesimpulan	47
DAFTAR PUSTAKA	48

TENTANG PENULIS.....	50
BAB 4 FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN KECERDASAN EMOSIONAL.....	51
A. Pendahuluan	51
B. Kesadaran Diri (<i>Self-awareness</i>)	52
C. Kemampuan Mengelola Emosi (<i>Emotion Regulation</i>)... 53	
D. Empati (<i>Empathy</i>)	54
E. Keterampilan Sosial (<i>Social Skills</i>).....	54
F. Motivasi Intrapersonal dan Interpersonal	55
G. Manajemen Stres	56
H. Pendidikan dan Lingkungan Keluarga.....	57
I. Pengalaman Hidup dan Kejadian Traumatik	58
J. Kesehatan Mental dan Fisik	59
K. Budaya dan Nilai-Nilai Sosial.....	60
L. Kesimpulan.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
TENTANG PENULIS.....	65
BAB 5 MENINGKATKAN KECERDASAN EMOSIONAL.....	66
A. Pendahuluan	66
B. Meningkatkan Kecerdasan Emosi	69
C. Kesimpulan.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
TENTANG PENULIS.....	80
BAB 6 KECERDASAN EMOSIONAL DARI PERSPEKTIF PSIKOLOGIS.....	81
A. Pendahuluan	81
B. Berkenalan dengan Kecerdasan Emosional.....	86
C. Menumbuhkan Kecerdasan Emosional	94
D. Menerima Berbagai Emosi	101
E. Contoh Masalah	103
F. Teknik Praktis.....	105
G. Tes Psikologi Sederhana.....	107
H. Penutup.....	109
DAFTAR PUSTAKA	110
TENTANG PENULIS.....	113

BAB 7 KECERDASAN EMOSIONAL DALAM DUNIA	
KERJA.....	114
A. Pendahuluan.....	114
B. Peran dan Kontribusi	115
C. Manfaat Kecerdasan Emosional dalam Dunia Kerja..	122
D. Kesimpulan	126
DAFTAR PUSTAKA.....	128
TENTANG PENULIS	130
BAB 8 KECERDASAN EMOSIONAL DALAM RELASI	
INTERPERSONAL	131
A. Pendahuluan.....	131
B. Kecerdasan Emosional dalam Relasi Interpersonal ...	133
C. Relasi Interpersonal.....	135
D. Konsep Komunikasi Interpersonal	136
E. Kesimpulan	148
DAFTAR PUSTAKA.....	149
TENTANG PENULIS	152
BAB 9 KECERDASAN EMOSIONAL DAN	
KREATIVITAS.....	153
A. Pendahuluan.....	153
B. Kecerdasan Emosional.....	155
C. Kreativitas	160
D. Kecerdasan Emosional dan Kreativitas	163
E. Kesimpulan.....	169
DAFTAR PUSTAKA.....	171
TENTANG PENULIS	174
BAB 10 KECERDASAN EMOSIONAL DAN INOVASI.....	175
A. Pendahuluan.....	175
B. Pengertian Inovasi.....	177
C. Kecerdasan Emosional dan Inovasi	183
D. Kesimpulan.....	185
DAFTAR PUSTAKA.....	187
TENTANG PENULIS	190
BAB 11 KECERDASAN EMOSIONAL DAN TEKNOLOGI	192
A. Pendahuluan.....	192
B. Kecerdasan Emosi dan Teknologi.....	197
C. Cara Meningkatkan Kecerdasan Emosi.....	202

D. Kesimpulan.....	203
DAFTAR PUSTAKA	205
TENTANG PENULIS.....	208
BAB 12 HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KEPEMIMPINAN	209
A. Pendahuluan	209
B. Keterkaitan Kecerdasan Emosional dengan Kepemimpinan.....	211
C. Implementasi Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan.....	228
D. Kesimpulan.....	233
DAFTAR PUSTAKA	235
BAB 13 HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KOMITMEN	239
A. Pendahuluan	239
B. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen 241	
C. Urgensi Komitmen Karyawan.....	242
D. Komitmen Organisasi.....	243
E. Konsep Kepribadian.....	247
F. Tipologi dan Definisi Komitmen organisasi.....	249
G. Kesimpulan.....	254
DAFTAR PUSTAKA	255
TENTANG PENULIS.....	258
BAB 14 HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN PRESTASI.....	259
A. Pendahuluan	259
B. Keterkaitan antara Kecerdasan Intelegensi, Kecerdasan Emosi dan Prestasi.....	262
C. Pengembangan Kecerdasan Emosi dan Prestasi.....	264
D. Kesimpulan.....	265
DAFTAR PUSTAKA	267
TENTANG PENULIS.....	268
BAB 15 HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA	269
A. Pendahuluan	269
B. Landasan Kecerdasan Emosional.....	271

C. Manajemen Emosi	275
D. Memahami Emosi sebagai kekuatan	277
E. Hubungan Interpersonal yang Kuat.....	278
F. Peran Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja.....	281
G. Kemampuan Manajemen Diri	282
H. Menjadi Seorang Pemimpin yang Efektif.....	283
I. Pengambilan Keputusan yang Baik.....	285
J. Apa itu Kinerja.....	287
K. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja....	289
L. Kesimpulan	291
DAFTAR PUSTAKA.....	293
TENTANG PENULIS	294

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Dimensi Kecerdasan Emosional.....	9
Gambar 2. 1. <i>The Ability Model of Emotionale Intelligence</i>	18
Gambar 2. 2. <i>Goleman's Model of Emotional Intelligence</i>	19
Gambar 2. 3. <i>Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence</i>	24
Gambar 7. 1. Kecerdasan Emosional (EQ)	117
Gambar 7. 2. <i>Primal Leadership: Kepemimpinan Berdasar Kecerdasan Emosi</i>	118
Gambar 8. 1. <i>Social and Emotional Learning</i>	135
Gambar 10. 1. Konsep Dasar Inovasi	178
Gambar 10. 2. Karakteristik Inovasi	181
Gambar 10. 3. Tahap Difusi Inovasi	183
Gambar 12. 1. Keterkaitan Kecerdasan Emosional dengan Kepemimpinan	215

BAB 15

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA

Freddy Triono, M.Par.
Institut Pariwisata Trisakti

A. Pendahuluan

Dalam konteks prestasi kerja kecerdasan emosional itu sangat memiliki dampak yang signifikan dalam arti memiliki kecerdasan emosional yang baik berarti dia memiliki hubungan interpersonal yang baik, artinya memiliki kemampuan berkomunikasi dan memiliki interaksi yang baik dengan orang lain, mengapa hal ini penting ? karena ketika kita berkomunikasi dengan orang lain maka ada beberapa hal yang harus dikuasai misalnya bagaimana kita mengenal diri serta orang lain serta memahaminya, bagaimana kita dapat mengekspresikan diri dan yang tidak kalah penting adalah bagaimana kita dapat mendengarkan orang lain, berkomunikasi juga harus mengetahui cara efektif menyesuaikan diri pada lingkungan kerja dan juga bagaimana menyesuaikan diri terhadap orang lain. Keahlian Interpersonal adalah bagaimana kita dapat menjaga hubungan yang baik antar teman sejawat, atasan, bawahan karena kita mampu berkomunikasi serta memahami orang lain dalam hal ide atau masukan dari mereka, dapat memilih kata dengan baik dan benar serta memiliki kemampuan dalam merangkai kalimat. Kecerdasan emosional juga kemampuan kita untuk beradaptasi, baik itu beradaptasi dalam perubahan terlebih dalam dunia kerja yang cukup dinamis maka

memiliki kemampuan dalam beradaptasi di dunia bekerja harus dimiliki oleh pekerja karena adanya perubahan lingkungan atau tugas sehingga pekerja dapat meningkatkan produktivitas.

Individu dengan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi maka akan cenderung dapat memotivasi diri dengan baik, sehingga tahan terhadap tantangan pekerjaan, kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada mereka.

Pengambilan keputusan yang tepat dan cepat juga merupakan ciri dari seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, karena disini mampu memahami emosi diri sendiri dan juga orang lain sehingga dalam pengambilan keputusan dapat diambil dengan cepat dan tepat. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosi yang baik merupakan seorang pemimpin yang efektif karena mereka dapat memahami dan juga dapat merespons emosi dari timnya sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain kecerdasan emosi ada beberapa hal juga yang mempengaruhi prestasi kerja sehingga kecerdasan emosi bukanlah satu-satunya, seperti juga pengetahuan, suasana kerja atau lingkungan kerja, keterampilan serta kecerdasan secara intelektual. Dalam Bab 16, penulis akan menjelaskan lebih dalam mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja, tetapi sebelum membicarakan hal itu, mari kita lebih lanjut mengetahui kecerdasan emosional itu, menurut (Rahmasari, 2012) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

(1). Self-awareness: merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakan untuk keputusan sendiri; (2) Self Management: merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, mempunyai kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari; (3) Empati: merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu; (4) Motivasi: kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi; dan (5) Manajemen hubungan: merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim. Untuk itu mari kita lebih dalam Kecerdasan Emosional dan apa hubungannya dalam kinerja.

B. Landasan Kecerdasan Emosional

Secara khusus karyawan perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin untuk kemajuan perusahaan, beberapa landasan emosional yang harus dimiliki oleh karyawan melibatkan beberapa komponen penting, seperti: **Kesadaran Diri** – dimana kita memahami emosi diri sendiri, memahami perasaan dan mengetahui diri sendiri serta juga dapat mengelola emosi kita dengan baik sehingga dapat melakukan interaksi dengan orang lain atau apapun juga dengan baik pula. Untuk menjadi sadar diri, kita harus mampu memonitor emosi kita, mencoba kenali reaksi emosional yang berbeda-beda lalu kita lakukan identifikasi setiap emosi tersebut

dengan benar karena dengan kita mengetahui sadar diri dengan baik maka tahu bagaimana kita akhirnya harus bersikap, karena dengan begitu maka kita akan mengetahui keterbatasan kita dan terbuka terhadap informasi dan pengalaman baru serta belajar bagaimana berinteraksi dengan orang lain, jika ada orang yang memiliki kesadaran diri maka rasa percaya diri akan kemampuan mereka akan baik dan menyadari bagaimana orang lain memandang diri kita.

Setelah kita sadar kecerdasan emosional kita seperti apa dan bagaimana maka komponen yang kedua adalah **Pengaturan Diri**, pengaturan diri adalah bagaimana cara kita mengendalikan dan mengelola emosi kita agar emosi tersebut tidak sampai merugikan diri sendiri maupun orang lain, artinya kalau tidak dapat mengatur kecerdasan emosi kita maka yang terjadi adalah kita melakukan sesuatu diluar batas atau kita mengambil suatu keputusan dalam keadaan kita sedang marah sehingga hasil yang diperoleh adalah tidak berpikir secara rasional dan akan mengakibatkan tidak dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan bahkan akan memperuncing masalah bukan menyelesaikan masalah. Dalam mencapai dan menghadapi situasi terhadap orang lain atau apapun yang sedang kita hadapi lalu bagaimana cara kita mengatur emosi diri sendiri? berdasarkan pengalaman penulis yang berkecimpung dalam masalah emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, beberapa hal yang bisa dilakukan saat kita mengatur emosi adalah dengan mencari tahu atau menyadari apakah kita sedang dalam keadaan marah?, sedih, senang atau keadaan stress setelah itu pahami apa yang menjadi sebab kita mengalami hal tersebut, bisa saja hal tersebut terjadi karena kita baru saja melakukan interaksi dengan orang lain atau kita dalam suatu kejadian tertentu yang menjadi pemicu, pengaturan diri tersebut akan membuat kita lebih fokus dan lebih memperhatikan saat merespon yang berlebihan terhadap emosi. Jika kita fokuskan perhatian kita pada solusi maka akan ditemukan jawabannya sehingga masalah bisa selesai secara efektif dan efisien. **Keterampilan Sosial** adalah poin ketiga dari landasan

emosional dalam kecerdasan emosional, keterampilan sosial juga berpengaruh penting pada landasan kecerdasan emosional karena didalam keterampilan sosial itu adalah bagaimana cara kita dalam mengatur hubungan dengan orang lain karena didalam berhubungan dengan orang lain tidak saja kita memperhatikan serta juga memahami emosi orang lain karena manusia bersifat sosial artinya dimanapun manusia berada selalu berinteraksi dengan siapapun dan apapun oleh sebab itu bagaimana kita dapat berinteraksi dengan orang lain jika tidak memiliki landasan kecerdasan emosi dengan baik, semisal tata cara kita berkomunikasi dengan rekan kerja dengan menggunakan kata “tolong”, “Tolong ambilkan saya secarik kertas diatas meja dekat kamu berdiri” atau tolong cetakkan saya mengenai hasil survey yang sudah kamu kerjakan. Akan berbeda jika tanpa menggunakan kata “tolong”. Maka bisa jadi yang dimintai tolong enggan melakukannya atau melakukannya dengan terpaksa sehingga hasil dari kalimat tadi tidak maksimal yang akan mengakibatkan pengacuhan atau diacuhkan karena merasa diperintah oleh sesama rekan kerja, terlebih jika kita menerima masukan atau kritikan atas pekerjaan kita dari atasan dan kita tidak memiliki ketrampilan sosial dalam mengelola emosi kita dengan baik, maka maksud baik atasan atas perbaikan aksi pekerjaan kita akan kita terima sebagai hal negatif dan itu berdampak pada perasaan kita sehingga bisa jadi kita beranggapan bahwa atasan kita tidak suka kepada kita secara pribadi dari pada kinerja yang hasilnya akan membuat kita jadi kehilangan percaya diri, atau bahkan akan antipati terhadap atasan, setiap kali bertemu atasan kita akan selalu menghindar atau kita sudah tidak suka jika diberikan tugas yang lain lagi karena sudah terlanjur emosi. Selain hal yang sudah disebutkan diatas adalah ketrampilan sosial dalam hal berkomunikasi verbal atau lisan. Hal yang keempat adalah **Empati** atau kemampuan dalam memahami perasaan orang lain, termasuk juga bagaimana kita mengendalikan emosi kita, mengerti apa yang orang lain rasakan sehingga dalam menjalin komunikasi atau interaksi dengan orang lain saat orang lain merasakan

ketidaknyamanan kita dapat menempatkan diri kita pada orang lain tersebut sehingga dapat mengeluarkan emosi dengan tepat. Bukankah hal yang tidak seharusnya jika ada yang sedang mengalami kesulitan dan kita malah menertawakan orang tersebut. Keterlibatan emosi kita pada orang lain sangat dibutuhkan agar interaksi dapat berjalan dengan baik, penulis pernah mengalami hal ini berulang kali dan yang sangat disukai oleh penulis adalah saat berempati dengan orang lain dan berujung pada pertemanan dengan orang tersebut, salah satu yang menjadi perhatian oleh penulis yang perlu digaris bawahi adalah pada saat menjadi seorang pemberi pelayanan prima pada industri pelayanan dapat menyelesaikan keluhan tamu sehingga tamu merasa puas keluhan tamu yang berawal keras dapat menjadi lembut saat kita hadapi dengan pengendalian emosi yang baik pula. Yang terakhir adalah **Motivasi**, motivasi adalah bagaimana cara kita mengendalikan diri agar kita dapat mencapai tujuan yang sedang kita kejar, membangun pola pikir yang positif dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi karena hal tersebut dapat mempertahankan semangat dalam mencapai tujuan, menetapkan tujuan akhir dengan jelas juga dapat membuat kita semakin semangat karena mengetahui arah tujuan yang akan dicapai sehingga kita bisa fokus atau menikmati prosesnya, layaknya kita sedang bepergian ke suatu tempat dalam perjalanan kita diberikan pilihan menikmati perjalanan dengan melihat pemandangan selama perjalanan maka tujuan akan cepat sampai atau kita menggerutu selama perjalanan karena jauh dan lama. Jika sudah tercapai apa yang menjadi tujuan, jangan lupa untuk memberikan penghargaan untuk diri sendiri karena dengan begitu setelah tercapainya tujuan dan kita memberikan penghargaan diri maka motivasi akan terkuatkan, seorang pelari akan terus berjuang menuju garis akhir selain menyelesaikan apa yang sudah dimulai, dan diakhir perjalanan juga akan mendapatkan penghargaan diri bisa berupa medali atau hadiah yang ditawarkan. Bagaimana rasanya? pasti rasa lelahnya hilang bukan.

Salah satu faktor yang menghambat dalam memotivasi diri adalah berpikir negatif, berhentilah berpikir negatif alihkan ke hal yang lain, apalagi jika mulai berpikir bahwa hal ini tidak mungkin terjadi, ini sungguh menghambat pikiran, bangun terus rasa percaya diri, coba ingat beberapa hal yang berhasil kita lakukan sebelumnya, apakah ada halangan-halangan saat mencapai hal tersebut dan bagaimana cara kita dapat menghalau halangan tersebut sehingga tercapainya keberhasilan maka jadikan apa yang sudah dicapai menjadi semangat untuk mencapai tujuan selanjutnya. Memang kita harus sadari bahwa kendala akan selalu ada dan bisa saja terjadi tetapi berusaha menjadikan semangat apa yang telah kita capai ini sebagai perilaku atau kebiasaan, sadarilah bahwa kita mampu dan kembali bangkit dan mengalahkannya. Ini hal biasa terjadi akan tetapi kesiapan menghadapi inilah yang akan menentukan kita dan sangat bermanfaat di kemudian hari.

C. Manajemen Emosi

Manajemen emosi adalah kemampuan memahami, menerima, mengendalikan, dan mengekspresikan emosi seseorang. Ini melibatkan kemampuan untuk mengenali emosi sendiri, mengatur emosi, menghindari pikiran impulsif, dan menggunakan emosi untuk membuat keputusan yang baik. Manajemen emosi juga mencakup kemampuan mengenali, menerima, dan mengelola perasaan. Dengan memiliki kemampuan manajemen emosi yang baik, seseorang dapat mengelola situasi pemicu emosi, beradaptasi dengan segala informasi dan motivasi yang diterima, serta memahami diri sendiri dengan lebih baik. Mengelola emosi juga membantu seseorang terhindar dari perilaku impulsif, mengatasi gangguan tidur, gangguan nafsu makan, gangguan pencernaan dan masih banyak lagi gangguan lainnya yang disebabkan karena tidak mampu mengelola emosi dengan baik. Oleh karena itu, mengelola emosi menjadi penting dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam konteks organisasi dan kepemimpinan dalam kemampuannya untuk mengelola emosi dapat membantu

individu tetap tenang dan fokus dalam situasi yang menantang. Individu yang dapat mengelola emosi negatif dengan baik cenderung lebih efektif dalam menghadapi tekanan dan stres, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Emosi memiliki banyak elemen dan klasifikasi yang berbeda. Secara umum emosi dapat dibagi menjadi dua bagian utama: positif dan negatif. Emosi tersebut dijabarkan seperti di bawah ini.

(i) Emosi positif - Ini termasuk rasa suka, kegembiraan, ketenangan, keceriaan, kegembiraan, cinta, keberanian, kepercayaan diri, antusiasme, kepastian, kepekaan yang sesuai dengan situasi, dll. Intinya, emosi positif meningkatkan kebahagiaan pribadi dalam jangka panjang. Emosi juga mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Emosi ini mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan pengambilan keputusan. Emosi juga mempengaruhi pekerjaan dan karyawan dan contoh dampak positifnya adalah kepuasan kerja dan kesuksesan pribadi. Emosi mengurangi potensi dampak negatif di tempat kerja. Memenuhi kebutuhan kerja dan keinginan karyawan.

(ii) Emosi negatif - Ini termasuk kesedihan, kekhawatiran, kemarahan, depresi, balas dendam, iri hati, cemburu, keterasingan, rasa bersalah, ketakutan, frustrasi, kekhawatiran, kesedihan, keraguan, rasa malu, kebosanan, kepekaan yang salah tempat, Emosi negatif mempengaruhi pekerjaan, seperti stres emosional dan rendahnya prestasi pribadi, serta emosi negatif yang menyebabkan stres kerja dan rendahnya kepuasan kerja.

Penting untuk diketahui bahwa mengelola emosi itu penting karena akan membantu kita lebih memahami diri sendiri dan lingkungan sekitar. Dengan pengelolaan emosi yang baik, kita dapat terhindar dari perilaku impulsif, khususnya melakukan suatu tindakan tanpa memikirkan akibatnya. Pengelolaan emosi yang baik tidak lepas dari aspek-aspek yang perlu mendapat perhatian antara lain:

1. Kesadaran Emosi: Anda bisa mencoba untuk mulai menyadari dan memahami emosi Anda sendiri maupun orang lain, bagaimana pengaruhnya terhadap Anda dan apa saja yang perlu diperhatikan. emosi muncul ketika Anda berada dalam keadaan tertentu. Kemudian Anda akan dapat mengevaluasi diri sendiri dan mengambil keputusan yang tepat dalam kondisi tertentu.
2. Manajemen diri: Manajemen diri mencakup kemampuan mengatur emosi, menghindari pikiran impulsif, dan menggunakan emosi untuk mengambil keputusan positif.
3. Manajemen hubungan: Ketika kita dapat mengelola emosi kita sendiri, kita dapat mengelola hubungan dengan baik bersama orang-orang di sekitar Anda dan menunjukkan empati terhadap hubungan sosial asosiasi positif akan terbangun.

D. Memahami Emosi sebagai kekuatan

Berbicara mengenai pemahaman emosi sebagai kekuatan adalah bagaimana sebuah emosi mempengaruhi sebuah perilaku, bagaimana mengambil keputusan dan interaksi seseorang dengan orang lain, kekuatan emosi merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi, serta menggunakan emosi tersebut sebagai sumber daya yang positif dalam kehidupan sehari-hari. Mengenali emosi orang lain dapat mempengaruhi perilaku sehingga dapat melakukan interaksi dengan kita. Fokus pada pemanfaatan emosi sebagai kekuatan dalam berbagai aspek kehidupan, seperti motivasi, penyelesaian masalah, dan hubungan interpersonal. Melihat emosi sebagai kekuatan melibatkan kemampuan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan mereka, bukan menghindarinya. Dengan memahami dan menghargai emosi, kita dapat membentuk kehidupan yang lebih kaya akan makna dan membangun koneksi yang lebih dalam dengan orang lain. Memanfaatkan kekuatan emosi sebagai sumber energi untuk bertindak, berkarya, dan berhubungan dengan orang lain secara positif. Lalu apa manfaat

kekuatan emosi dalam kehidupan dunia kerja?, berikut adalah beberapa hal manfaat dari kekuatan emosi dalam dunia kerja: A) Kemampuan pengambilan keputusan yang lebih baik, dengan menggunakan kekuatan emosi dapat membantu seseorang dalam pengambilan keputusan tidak saja lebih baik tetapi juga lebih rasional karena dapat berpikir dengan hati-hati dan kepala dingin, tentu saja pengambilan keputusan diambil saat kondisi emosi sudah stabil; B). Manajemen konflik yang lebih baik, dalam keadaan emosi yang lebih baik atau stabil maka mengelola konflik dapat dilakukan secara efektif karena dapat memahami dan juga respon terhadap emosi orang lain sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, C). Kolaborasi kepemimpinan dilakukan lebih efektif, artinya dengan seorang pemimpin dapat menggunakan kekuatan emosinya untuk dapat berkomunikasi secara baik, sehingga tim yang kolaboratif dapat terbentuk, dan yang terakhir adalah; D). Pengelolaan stress yang lebih baik. Maksudnya adalah, jika seseorang yang memiliki kekuatan emosi yang baik akan cenderung lebih tahan dengan stress dan memiliki kemampuan dalam mengelola emosi baik pula dan berdampak positif pada kesejahteraan dan kinerja kerjanya. Oleh sebab itu mengembangkan kekuatan emosi dapat membawa manfaat besar dalam konteks kehidupan kerja, termasuk dalam pengambilan keputusan, manajemen konflik, kolaborasi dan juga pengelolaan stress. Pahami bahwa Anda memiliki kendali atas respons emosional anda. Bukan emosi itu sendiri yang menentukan keputusan dan tindakan anda, melainkan bagaimana anda merespons dan menggunakan emosi tersebut.

E. Hubungan Interpersonal yang Kuat

Hubungan antara kecerdasan emosional dengan interpersonal merupakan hubungan yang sangat erat jika kita hubungkan dengan konteks kehidupan didalam pekerjaan, beberapa manfaat dari mengembangkan kekuatan emosi dalam kehidupan kerja, seperti bagaimana kita menangani konflik di dalam pekerjaan atau manajemen konflik yang lebih baik,

menjadi seorang pemimpin yang baik dan dapat berkolaborasi dengan pihak lain juga dapat dilakukan dengan baik, kita dapat mengelola stress kita dengan lebih baik juga. Semua bisa terjadi karena kita memahami perasaan orang lain karena memiliki empati yang baik, sehingga lingkungan kerja dapat terjadi lebih harmonis. Dalam konteks kehidupan kerja, kecerdasan emosi dapat membantu seseorang dalam mengembangkan keterampilan sosial, membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja, dan meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan. Hal jelas terlihat dari bagaimana seseorang dapat mengelola emosinya, dapat memahami membangun hubungan yang sehat dan baik, dapat berkomunikasi dengan baik, masih ingat dengan contoh pada tulisan diatas mengenai bagaimana seorang meminta diambilkan secarik kertas dengan rekan kerja atau berkomunikasi dengan atasannya? Hal ini dapat terlihat dari kemampuan seseorang dalam mengelola emosi, memahami dan merespons emosi orang lain, serta kemampuannya dalam membangun hubungan yang sehat. Selain itu, kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi manajemen stres, komitmen organisasi, dan keterampilan komunikasi interpersonal. Oleh sebab itu, peran untuk meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal yang dapat berdampak pada kinerja, antar pribadi, manajemen stress secara keseluruhan adalah bagaimana kita memnguatkan kecerdasan emosional kita.

Interpersonal adalah dari berbagai aspek kehidupan melibatkan hubungan individual satu dengan yang lainnya, hubungan sosial komunikasi dan juga interaksi dengan orang lain Melalui kecerdasan interpersonal, seseorang dapat menjalin hubungan dengan orang-orang disekitarnya karena kecerdasan interpersonal ini merupakan kemampuan memahami dan mengevaluasi emosi, perangai, suasana hati, niat dan keinginan orang lain serta menyikapinya secara tepat. Kecerdasan inilah yang memungkinkan kita membangun keintiman, pengaruh, kepemimpinan, dan membangun hubungan sosial. Kecerdasan interpersonal menunjukkan kemampuan seseorang untuk peka

terhadap emosi orang lain. Kita cenderung memahami dan berinteraksi dengan orang lain agar mudah berintegrasi dengan lingkungannya. Ini seringkali juga sering disebut dengan kecerdasan sosial, dimana kemampuan menjalin persahabatan erat dengan teman, kemampuan memimpin, berorganisasi, menyelesaikan masalah antar karyawan. Ciri-ciri manusia yang memiliki kecerdasan Interpersonal yang komunikatif, yaitu:

1. Hubungan sosial dapat terbentuk dan terpelihara, karena kemampuan dalam berkomunikasi yang mumpuni membuat enak untuk diajak berbicara.
2. Dapat berinteraksi dengan orang lain, karena memiliki kemampuan empati sehingga dapat merasakan apa yang orang lain rasakan sehingga menimbulkan rasa senang jika berkomunikasi.
3. Memiliki kemampuan mempersepsikan komunikasi verbal dan nonverbal dari orang lain, atau dengan kata lain peka terhadap perubahan situasi dan kebutuhan sosial, sehingga dapat beradaptasi secara efektif terhadap situasi apapun, memahami dan berkomunikasi secara efektif, verbal dan nonverbal.
4. Kemampuan dalam mempengaruhi tindakan dan pikiran orang lain, 4). Bekerjasama bersama-sama dalam pengambilan peran sebagai pemimpin, karena berkemampuan dalam komunikasi yang efektif.
5. Mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam hubungan sosial secara saling menguntungkan dan mampu mencegah terjadinya permasalahan dalam hubungan sosial.
6. Hubungan interpersonal yang kuat juga dapat lebih peka terhadap emosi, motivasi dan keadaan mental seseorang.
7. Kemampuan mengamati emosi, pikiran, motivasi, perilaku, dan gaya hidup orang lain.

Karena kemampuannya dalam berinteraksi baik maka memiliki keahlian dalam mengembangkan keterampilan memediasi konflik dan mampu berkolaborasi dengan orang-orang dari latar belakang berbeda.

F. Peran Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan dimana kegiatan pekerjaan dilakukan apakah itu di pabrik, toko atau dimana saja. Di tempat pekerjaan biasanya kita berinteraksi dengan orang lain, seperti yang sudah kita bahas diatas bahwa manusia adalah mahluk sosial berarti kecerdasan emosi memainkan peran yang sangat penting dimana didalam lingkungan kerja seringkali adanya interaksi pengambilan keputusan yang membutuhkan kecerdasan emosi karena saat kita mengambil keputusan harus dalam keadaan emosi yang stabil agar keputusan yang diambil lebih terarah pada penyelesaian persoalan. Lalu ada juga manajemen konflik, yaitu kolaborasi antara kecerdasan emosi kepemimpinan dan pengelolaan stres dari semua itu kecerdasan emosi sangat berperan agar cenderung efektif dalam berinteraksi dengan rekan kerja, bagaimana kita dapat mengontrol emosi saat kita frustrasi atau merasa sedih, tetap tenang ketika berada bawah tekanan konflik, mau mendengar dan merefleksikan diri, dan juga bagaimana kita menanggapi kritik yang membangun. Jika kecerdasan emosi ditempat kerja rendah kemungkinan besar adalah kita tidak bertanggung jawab jika hal yang tidak diinginkan terjadi, kita menolak untuk bekerja di tim bahkan kita tidak mau menerima pendapat orang lain dan pendapat kitalah yang paling benar, kita juga tidak akan mudah bergaul, tidak mudah bersosialisasi padahal tempat kerja adalah bagaimana kita dapat mengelola diri agar tujuan pekerjaan dapat tercapai. Beberapa hal yang penting kita ketahui di tempat kerja salah satunya bagaimana kita mengenali emosi diri yang berdampak pada pengambilan keputusan, di tempat kerja, kita harus bisa mengendalikan emosi atau perilaku kita dan tahu cara beradaptasi dengan lingkungan sekitar, manajemen diri juga penting agar kita bisa mengendalikan amarah, frustrasi, dan ketakutan kita. Kita juga melakukannya untuk membaca situasi serta kapan kita mendengarkan, kapan kita meminta, dan kapan kita membutuhkan bantuan. Demikian pula, kesadaran sosial akan membuat Anda merasa memahami dan mengetahui bagaimana reaksi orang lain dengan mengungkapkan

ketidaknyamanan mereka atau mengetahui bahwa mereka tidak sengaja menyinggung atau dengan membantu membaca emosi dari ekspresi wajah lawan bicara. Terakhir adalah manajemen hubungan, dengan kecerdasan emosional yang baik, kita dapat mengendalikan konflik karena kita memiliki kemampuan untuk tetap tenang namun fokus pada situasi tertentu. Kecerdasan emosional ini tidak hanya berdampak pada lingkungan kerja tetapi juga kesehatan pribadi kita karena kemampuan kita mengelola stres untuk menjaga kesehatan mental, kesehatan mental menjadi bagian integral dari kesehatan dengan kebahagiaan pribadi.

G. Kemampuan Manajemen Diri

Kemampuan mengelola pekerjaan secara mandiri merupakan salah satu bentuk tanggung jawab. Manajemen diri merupakan suatu proses yang mengharuskan orang untuk mengidentifikasi tanggung jawab dan tujuan kerja yang ingin dicapai, memantau dan mengevaluasinya. Jelas bukan bahwa manajemen diri merupakan suatu cara yang dilakukan seseorang dalam bekerja dengan cara mengendalikan hasil pekerjaannya sendiri tanpa menggunakan pengendalian dari luar. Dengan menggunakan catatan hasil kerja sebelumnya, mereka mengevaluasi dan mengevaluasi hasil kerja yang baru saja dicapai dan mengacu pada seluruh aktivitas dan langkah yang memungkinkan seseorang mengatur dan mengelola dirinya sebaik mungkin, sehingga tujuan hidup yang ditetapkan oleh individu dapat tercapai. Strategi manajemen diri yang pertama dan terpenting adalah berusaha memahami diri sendiri dengan segala kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, serta segala kelebihan dan potensi yang dimiliki. Pengertian manajemen diri membantu orang mengatur perilakunya sendiri, menentukan tujuan kerja yang ingin dicapai dan memantaunya.

Manajemen diri yang baik tentu akan memberikan dampak positif yang berarti bagi orang yang melaksanakannya, karena seluruh tugas dan kewajiban orang tersebut dapat terselesaikan dengan baik, dan segala permasalahan yang ada

dapat dihadapi dan diselesaikan, harapan dan usaha. Pada umumnya tidak semua individu mampu mengelola dirinya secara efektif, hal ini menyebabkan masih banyak orang yang belum mencapai impiannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan untuk dirinya. Penyebabnya adalah karena mereka tidak mampu mengatur diri dengan baik, karena pada kenyataannya sukses atau gagalnya seseorang dalam hidup, kemungkinan besar salah satunya dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengatur diri. Keterampilan manajemen diri perlu terus ditingkatkan seiring bertambahnya usia dan kedewasaan. Penulis percaya bahwa semakin dewasa dan berpengalaman kami, maka pengelolaan kami akan semakin baik.

H. Menjadi Seorang Pemimpin yang Efektif

Menjadi sebuah pemimpin bukanlah hal yang mudah, karena seorang pemimpin memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat besar terhadap organisasi dan karyawan yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus mampu memahami apa yang diinginkan oleh karyawan agar tidak terjadi penolakan terhadap perintah atasan, pembangkangan, keadaan acuh tak acuh terhadap pimpinan dan kurang hormatnya kepada pimpinan, sampai pada penurunan motivasi kerja dan akhirnya penurunan kinerja karyawan. Oleh sebab itu seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat besar dalam sebuah organisasi. Menjadi seorang pemimpin, memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat besar terhadap organisasi, termasuk kepiawaiannya dalam mengelola kecerdasan emosionalnya. Suatu keputusan atau tindakan yang seorang pemimpin harus rasional dan itu bisa didapat jika pemimpin memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Sedikit tips untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin harus mau terbuka dan mudah bergaul dengan siapa pun karena dengan terbuka dan mudah bergaul maka kita akan dapat menerima informasi apapun yang berguna untuk referensi dalam pengambilan sebuah keputusan atau tindakan seorang

pemimpin selain itu seorang pemimpin harus tegas dalam memimpin suatu organisasi, karena dengan ketegasan merupakan sifat kepemimpinan yang penting untuk memimpin dan mengambil keputusan yang baik. Pemimpin yang asertif dapat mempertahankan wibawa dan memastikan bahwa tindakan yang diambil sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, seorang pemimpin juga dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan sendiri. Dalam konteks kehidupan profesional, pemimpin yang tegas dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efektif. Namun, seorang pemimpin juga harus bijak dalam mengambil keputusan dan mempertimbangkan dampaknya terhadap karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang asertif harus memiliki kecerdasan emosional yang baik, khususnya kemampuan mengenali, mengatur, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, serta memanfaatkan emosi tersebut untuk mencapai kesuksesan, mencapai tujuan, dan membina hubungan yang sehat.

Ada beberapa situasi dimana sikap tegas dibutuhkan untuk dilakukan seperti yang pernah dialami oleh penulis, antara lain:

1. Situasi Krisis, yaitu dalam situasi seperti ini seorang pemimpin harus tegas dalam pengambilan keputusan, bukan masa terlalu banyak yang harus dipertimbangkan, hanya saja tipe pemimpin seperti ini harus memiliki jam terbang yang tinggi dan pengetahuan yang luas sehingga keputusan yang diambil dapat diberikan lebih efektif, cepat dan tepat.
2. Situasi yang mengalami perubahan, misalnya perubahan peraturan dari pemerintah atau dari pihak yang berwenang, Dalam mengubah situasi, pemimpin harus tegas dalam memimpin dan mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta memastikan bahwa semua anggota tim memahami dan menerima perubahan

3. Situasi kinerja buruk: Dalam situasi kinerja buruk, pemimpin harus gigih Bertekad untuk memberikan umpan balik yang jelas dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, dalam situasi seperti itu, pemimpin yang kuat dapat membantu mempertahankan otoritas, memastikan bahwa tindakan diambil dengan tepat, selaras dengan tujuan organisasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, seorang pemimpin bisnis juga harus bijak dalam mengambil keputusan dan mempertimbangkan dampaknya terhadap karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang asertif harus memiliki kecerdasan emosional yang baik, khususnya kemampuan mengenali, mengatur, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, serta memanfaatkan emosi tersebut untuk mencapai kesuksesan, mencapai tujuan, dan membina hubungan yang sehat.

I. Pengambilan Keputusan yang Baik

Seorang pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan memahami dan mengelola emosi dirinya sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional adalah kunci dalam membuat keputusan yang baik karena memungkinkan pemimpin berinteraksi lebih efektif dengan orang lain, memahami dinamika tim, dan mengelola konflik. Beberapa hal yang menjadi keuntungan seorang pemimpin dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dalam pengambilan keputusan yang baik ialah seorang pemimpin memiliki kemampuan memahami emosi diri dan orang lain, artinya pemimpin dapat memahami emosi diri dan emosi orang lain sehingga saling memahami satu sama lain sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik lagi. Saling paham adalah kuncinya. Selain itu seorang pemimpin dengan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi dalam pengambilan keputusan yang baik juga mampu mengatasi tekanan pekerjaan dengan baik menggunakan cara memahami emosi orang lain dan

mengatur diri sendiri untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, contohnya yang pernah juga dialami penulis adalah suatu waktu dalam sebuah rapat besar, terjadi saling mempertahankan argumen masing-masing peserta rapat, penulis membaca situasi akan hal ini keputusan yang diambil oleh penulis adalah dengan mengakomodir sebagian masukan dari peserta rapat tetapi tidak semua hanya poin penting saja, lalu memasukan nilai yang ingin penulis masukan dalam rapat tersebut juga hanya poin yang penting saja. Dalam hal ini penulis sebagai pimpinan rapat kala itu melakukan meninggikan pengelolaan kecerdasan emosi dan masing-masing ego diturunkan sehingga keputusan diambil berdasarkan kebersamaan dan terjadi *win win solution*. Kecerdasan emosi merupakan komponen penting pada saat itu bagaimana kita menghadapi riuhnya peserta ditambah dengan pengaturan kontrol emosi diri seperti tetap tersenyum dan melayani setiap masukan yang ada. Oleh sebab itu kecerdasan emosional komunikasi yang efektif maka penulis dapat menyampaikan pesan dengan jelas dan menerima pesan dengan baik pula. Kecerdasan emosional memungkinkan pemimpin untuk memastikan kesuksesan seseorang, dengan menerima kritik dengan baik dan mengembangkan diri sendiri untuk lebih berkembang.

Selain hal diatas, berikut adalah beberapa cara seorang pemimpin dengan tingkat kecerdasan yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan

1. Mengikuti pelatihan dan belajar tentang emosi: Seperti mengikuti kursus, lokakarya, atau buku tentang emosi dan kecerdasan emosional untuk memperoleh pengetahuan dan wawasan tentang cara mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain.
2. Mengembangkan keterampilan komunikasi: Mempelajari dan mengembangkan komunikasi efektif dengan tepat keterampilan seperti menyampaikan pesan dengan jelas, menyampaikan pesan dengan percaya diri kepada penerimanya dan menyesuaikan pesan dengan konteks.

3. Mengenali, memahami, dan menghargai emosi orang lain: Memahami dan menghargai emosi orang lain merupakan hal yang penting dalam kecerdasan emosional. Pemimpin hendaknya berusaha memahami dan memahami emosi karyawan dan rekan kerja.
4. Kembangkan manajemen diri: Kemampuan untuk mengendalikan emosi, perilaku, dan impuls. Pemimpin harus mampu berpikir sebelum bertindak dan beradaptasi dengan perubahan keadaan.
5. Meningkatkan kesadaran sosial: memiliki empati dan mampu mengidentifikasi keinginan, perasaan, kebutuhan dan sudut pandang masyarakat melalui pendekatan pribadi yang baik.
6. Memanfaatkan teknologi untuk mengembangkan kecerdasan emosional: Memanfaatkan teknologi yang tersedia, seperti aplikasi pribadi digital, untuk membantu mengembangkan kecerdasan emosional dan memfasilitasi komunikasi.

Dengan berperan dalam mengembangkan kecerdasan emosional, pemimpin dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan rasional, yang akan mempengaruhi kebahagiaan dalam pekerjaan, produktivitas dan kepositifan serta hubungan interpersonal yang sehat.

J. Apa itu Kinerja

Menurut (Husain, 2017) dalam jurnal nya menjelaskan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditetapkan organisasi dan penjelasan lain mengenai kinerja didefinisikan oleh penulis tersebut menjelaskan juga, bahwa kinerja sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Sedangkan Robbins masih menurut (Husain, 2017) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat keputusan”. Sedangkan menurut Wibowo

dalam Tuti *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa Kinerja adalah suatu sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran dan standard. Mendefinisikan kinerja yaitu “Suatu hasil yang dicapai oleh staf dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Menurut (Habibie & Widyastuti, 2017) menuliskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan staf haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.
2. Motivasi, terbentuk dari sikap seorang staf saat menghadapi situasi kerja. Motivasi itu sendiri menggerakkan diri staf secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja staf pada perusahaan.

Sedangkan menurut Robert and Jackson dalam (Habibie & Widyastuti, 2017) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja staf seperti di bawah ini:

1. Kemampuan staf
2. Motivasi
3. Dukungan atau dorongan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan dengan organisasi atau perusahaan

Kinerja juga dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas agar sukses dalam bekerja. Review kinerja karyawan dilakukan perusahaan untuk mendokumentasikan evaluasi serta menggali potensi karyawan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja dapat diketahui atau diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau

standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan sejauh mana tujuan atau sasaran yang telah ditentukan tercapai.

Menurut Edwin Flippo dalam Sunyoto (2012:22) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Mutu kerja: Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja: Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.
3. Ketangguhan: Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap: Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

K. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

Kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan salah satu faktor penentu efisiensi kerja karena dengan kecerdasan emosional, karyawan mempunyai kemampuan untuk mengendalikan segala ego dan keinginannya, serta dapat memahami orang lain atau rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja sama tim yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berdasarkan keterampilan kecerdasan emosional merupakan langkah penting dalam mengembangkan keunggulan kompetitif bisnis untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan untuk memberdayakan karyawan. Banyak dari para pemimpin

perusahaan mengelola sumber daya dengan baik di perusahaan. Konsep kecerdasan emosional berarti memiliki kesadaran diri yang memungkinkan Anda mengenali emosi dan mengelola emosi sendiri, serta melibatkan motivasi pribadi dan kemampuan berolahraga. Fokus pada tujuan daripada menuntut pencapaian segera. Untuk menjaga kinerja dan sikap kerja yang baik dan juga mendorong produktivitas, ketenangan dan semangat kerja dalam organisasi, ditambah dengan kesejahteraan pegawai baik secara mental maupun fisik harus menjadi perhatian bagi manajemen. Dan untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai diharapkan memberikan kontribusi yang positif melalui kontribusi manajemen dalam meningkatkan motivasi pegawai. Motivasi dapat mendatangkan semangat dan semangat pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya itu penting agar tujuan dari perusahaan tercapai. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan mampu memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi keberhasilan dan meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja akhir seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam perusahaan untuk menunjang kelancaran kerja perusahaan, maka perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setelah memiliki sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan pentingnya pengembangan karyawan, seperti pelatihan yang merata untuk mengasah keterampilan profesional sesuai bidang operasinya agar mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif. Karyawan yang memiliki kesejahteraan yang tinggi memiliki tingkat absensi yang rendah, tepat waktu dan efisien serta dapat bekerja lebih lama pada suatu organisasi menurut Harter, Scmid, & Keyes, 2002 dalam (Susianti & Rahardjo, 2015). Karyawan yang memutuskan untuk bekerja lebih lama pada suatu organisasi atau tetap tinggal menunjukkan komitmennya terhadap organisasi. Hal ini berarti kesejahteraan juga berkaitan erat dengan komitmen organisasi.

L. Kesimpulan

Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi. Akibat yang mungkin timbul dari adanya kecerdasan emosi yang jelek adalah penurunan kinerja dimana akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan secara total. Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang dapat membuat anggota organisasi supaya lebih dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengambilan keputusan yang tepat dan cepat juga merupakan ciri dari seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, karena disini mampu memahami emosi diri sendiri dan juga orang lain sehingga dalam pengambilan keputusan dapat diambil dengan cepat dan tepat. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosi yang baik merupakan seorang pemimpin yang efektif karena mereka dapat memahami dan juga dapat merespons emosi dari timnya sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Secara khusus karyawan perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin untuk kemajuan perusahaan, beberapa landasan emosional yang harus dimiliki oleh karyawan melibatkan beberapa komponen yaitu kesadaran diri, pengaturan diri dan ketrampilan sosial. Di tempat pekerjaan biasanya kita berinteraksi dengan orang lain, seperti yang sudah kita bahas diatas bahwa manusia adalah makhluk sosial berarti kecerdasan emosi memainkan peran yang sangat penting dimana di dalam lingkungan kerja seringkali adanya interaksi pengambilan keputusan yang membutuhkan kecerdasan emosi karena saat kita mengambil keputusan harus dalam keadaan emosi yang stabil agar keputusan yang diambil lebih terarah pada penyelesaian persoalan.

Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin harus mau terbuka dan mudah bergaul dengan siapa pun karena dengan terbuka dan mudah bergaul maka kita akan dapat menerima informasi apapun yang berguna untuk referensi dalam pengambilan sebuah keputusan atau tindakan seorang pemimpin selain itu seorang pemimpin harus tegas dalam memimpin suatu organisasi, karena dengan ketegasan merupakan sifat kepemimpinan yang penting untuk memimpin dan mengambil keputusan yang baik.

Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat keputusan. Kinerja juga dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas agar sukses dalam bekerja. Review kinerja karyawan dilakukan perusahaan untuk mendokumentasikan evaluasi serta menggali potensi karyawan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam perusahaan untuk menunjang kelancaran kerja perusahaan, maka perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setelah memiliki sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan pentingnya pengembangan karyawan, seperti pelatihan yang merata untuk mengasah keterampilan profesional sesuai bidang operasinya agar mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif. Jadi kalau kita lihat secara utuh, hubungan kecerdasan emosi dalam kinerja itu sangatlah erat karena dengan memiliki kecerdasan emosi didalam pekerjaan akan membuat kita terhindar dari pengambilan sikap atau keputusan yang kurang tepat yang akan menimbulkan kinerja kita menjadi tidak baik karena tingkat kecerdasan emosi yang rendah, mudah emosi, tidak dapat berkomunikasi dengan baik, tingkat interpersonal yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Habibie, F. H., & Widyastuti, N. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Usaha Restoran Rumah Makan di Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 22(3), 163-177.
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i1.655>
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1-20.
- Susianti, D., & Rahardjo, W. (2015). Komitmen Organisasi Pada Petugas Halte Transjakarta Busway: Menilik Peran Kecerdasan Emosional , Kualitas. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 69-78.

TENTANG PENULIS



Freddy Triono, M.Par., lahir di Surabaya tanggal 03 November 1972. Penulis adalah dosen Program Studi Perhotelan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sahid. Menyelesaikan pendidikan D3 pada tahun 1994 dan setelah beberapa tahun bekerja, penulis memutuskan untuk melanjutkan studi Sarjana Terapan/ D4 pada tahun 2017 bidang yang sama yaitu Pariwisata/ Perhotelan dan melanjutkan program studi Magister/ Master Pariwisata pada tahun 2019. Penulis adalah seorang praktisi Pariwisata/ Perhotelan yang memulai karirnya sejak 1997. Sebagian besar berkarir di bidang Sumber Daya Manusia hingga terakhir menjabat sebagai General Manager hotel bintang lima di Jakarta.

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202430829, 15 April 2024

Pencipta
Nama : **Ni Wayan Ari Sudiartini, Siti Mukaromah dkk**
Alamat : Jl. Cengan Sari, No. 47 A, Lantang Bejuh RT/RW 000/000, Kelurahan/Desa Sesetan, Kecamatan Denpasar Selatan, Denpasar, Bali, Denpasar Selatan, Denpasar, Bali, 80223
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta
Nama : **Ni Wayan Ari Sudiartini, Siti Mukaromah dkk**
Alamat : Jl. Cengan Sari, No. 47 A, Lantang Bejuh RT/RW 000/000, Kelurahan/Desa Sesetan, Kecamatan Denpasar Selatan, Denpasar, Bali, Denpasar Selatan, Denpasar, Bali, 80223
Kewarganegaraan : Indonesia
Jenis Ciptaan : **Buku**
Judul Ciptaan : **Kecerdasan Emosional**
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 21 Maret 2024, di Purbalingga
Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
Nomor pencatatan : 000606185

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
u.b.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

Disclaimer:
Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.