



Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan: Peran Leadership Development sebagai mediasi dan Organizational Culture

Amalia Ratna Anugrah¹

Universitas Pelita Bangsa
amaliaratnaanugrah@gmail.com

Naning Yuliana²

Universitas Pelita Bangsa
naniyuliana97@gmail.com

Nur Khofifah Indriansyah³

Universitas Pelita Bangsa
nurkhofiffahindriansyah@gmail.com

Sarah Yuliana⁴

Universitas Pelita Bangsa
yulianasarah646@gmail.com

Submit : 23-11- 2024

Review : 27-11- 2024

Accept : 13-12-2024

Publish : 27-01-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan: Peran Leadership Development sebagai mediasi dan Organizational Culture sebagai moderator pada Karyawan Perusahaan Manufaktur di Daerah JABODETABEK. Kecerdasan emosional dan kinerja karyawan merupakan dua faktor penting dalam Perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung yang merupakan Karyawan dari Perusahaan manufaktur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang diolah merupakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan teknik simple random sampling. Responden yang diperoleh sebagai sampel sebanyak 105 responden. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan program PLS (partial least square) 3. Hasil penelitian analisis, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid. Penelitian ini menemukan bahwa Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, penelitian ini mampu menjelaskan bahwa Leadership Development memediasi pengaruh Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penting dari penelitian ini adalah bahwa Organizational Culture terbukti mampu memoderasi pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang strategi Perusahaan yang tepat Guna meningkatkan Perusahaan dalam mencapai tujuan akhirnya.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Pengembangan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to analyze the influence of Emotional Intelligence on Employee Performance: The Role of Leadership Development as a mediator and Organizational Culture as a moderator in Manufacturing Company Employees in the JABODETABEK Area. Emotional intelligence and employee performance are two important factors in the Company. This research uses the method of distributing questionnaires directly to respondents who are employees of manufacturing companies. This type of research is quantitative research. The data processed is primary data obtained from the results of distributing questionnaires using simple random sampling



techniques. The sample of respondents obtained was 105 respondents. Data analysis was carried out using the PLS (partial Least Square) program 3. The results of the research analysis show that the indicators in this research are valid. This research found that Emotional Intelligence affects Employee Performance. Furthermore, this research is able to explain that mediating Leadership Development influences the influence of Emotional Intelligence on Employee Performance. An important result of this research is that Organizational Culture is proven to be able to moderate the influence of Emotional Intelligence on Employee Performance. The results of this research can be used to design appropriate company strategies to improve the company in achieving its ultimate goals.

Keywords: Emotional Intelligence, Leadership Development, Organizational Culture, Employee Performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Triyana, 2006). Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Namun, kinerja sendiri masih merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Noor Ali et al., 2017)

Kinerja yang baik dari seorang karyawan menjadi hal penting bagi perusahaan. Hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan dan tujuannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya (Wartono, n.d.) Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan, dan bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010); Simamora (2004); Samson, Waiganjo, & Koima (2015); Hamid & Hassan (2015)) (Lestary & Harmon, 2017)

Emotional intelligence atau Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, menjaga emosi, dan tingkat kepuasan yang diterima oleh seseorang (Firdaus, Wispandono, & Buyung, 2019) dalam (Razi et al., 2024). Menurut Patton (2001) dalam (Setyaningrum et al., 2016) kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja. Sedangkan menurut Agustian (2006) dalam (Setyaningrum et al., 2016), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu



memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan. Menurut Goleman (2015) dalam Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Indikator kecerdasan emosional menurut Rivai dan Sagala (2018:82) dalam (Razi et al., 2024) adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

Pengembangan kepemimpinan adalah ‘aktivitas yang kontroversial secara politik’ (Mabey, 2013: 359), terutama karena terdapat banyak pemahaman, yang seringkali tidak dapat dibandingkan, tentang apa yang sedang dikembangkan dan untuk tujuan apa (Jackson dan Parry, 2011) dalam (Woolsey et al., 2024) Pengembangan kepemimpinan mengacu pada tindakan yang diambil pemimpin untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan dan mewujudkan visi. Ini mencakup upaya untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dalam institusi, bisnis, organisasi, komunitas, atau kehidupan pribadi (Bolden, 2005; Cebollero, 2020; Velsor & McCauley, 2010) dalam (Maduforo et al., 2024) Program Leadership Development bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan manajer pada semua level pada bagian operasional, taktik, strategi dan peningkatan kepribadian yang lebih baik (Yaqoob, 2009). Adapun (Luthans & Kyle.,2000) mengutarakan pendapatnya bahwa dimensi utama kepemimpinan yang efektif melibatkan, memperkuat dan memotivasi orang lain untuk mendorong kinerja yang unggul. Disamping itu imbalan keuangan dan non-keuangan dapat dimanfaatkan untuk tujuan Perusahaan (Roellyanti, 2016).

Untuk menerapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku (Ismail, 2018) dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi. Akar budaya organisasi berasal dari para pendirinya, karena para pendiri organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi, baik dari segi kebiasaan maupun ideologi. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat pada kesamaan visi yang menciptakan konsistensi dalam perilaku atau tindakan (Qohar, & Rosyidi, 2017) Secara sederhana, budaya organisasi juga dapat diartikan bahwa segala sesuatu dilakukan di tempat ini. Budaya dalam suatu organisasi mengandung seperangkat pengalaman, filosofi, pengalaman, harapan dan juga nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, yang kemudian tercermin dalam perilaku anggota mulai dari pekerjaan internal, komunikasi dengan lingkungan eksternal organisasi dan harapan masa depan Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang definisi budaya organisasi (Wahyudin, 2022).

Didefinisikan oleh Schein (1985) dalam Riani (2011:6) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-



masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan tantangan dimasa depan (Kusuma et al., 2016)

Metode

Penelitian ini mengambil lokasi pada Perusahaan Manufactur di daerah jabodetabek. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sedangkan jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri yang diperoleh langsung dari responden terpilih. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan Manufactur di daerah Jabodetabek dengan sample di dapat berjumlah 105 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dibagikan secara langsung. Hasil jawaban kuesioner dinyatakan dalam skala likert yang memuat pendapat responden mengenai pernyataan yang telah dibuat berdasarkan pengalaman. Responden diarahkan untuk mengisi pernyataan dengan memilih sangat setuju sama dengan 5, setuju sama dengan 4, netral sama dengan 3, tidak setuju sama dengan 2, dan sangat tidak setuju sama dengan 1. Adapun teknik analisis data penelitian yang digunakan Data dianalisis menggunakan inner model (uji f square, uji r square), outer model (uji validitas dan reabilitas, uji discriminant validity), dan uji hipotesis. menggunakan aplikasi Smart PLS 3.

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Dari hasil pengumpulan data melalui koesioner, maka diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan dan lama bekerja. Adapun gambaran mengenai responden secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Karakteristik Individual

Karakteristik Responden	Orang	Proporsi
Laki - Laki	43	41 %
Perempuan	62	59%
Jumlah	105	100%
Berusia > 18-25 Tahun	103	98,1%
26-35 Tahun	5	1,9%
36-40 Tahun	0	-
>40 Tahun	0	-
Jumlah	105	100%
Berijazah SD	0	-
Berijazah SMP/MTS	0	-
Berijazah SMK/SMA/MA	75	71,4%
Berijazah D3/D4/S1	30	28,6%
Berijazah S2	0	-
Jumlah	105	100%
Masa Bekerja <1 Tahun	78	74,3%



2-10 Tahun	27	25,7%
11- 20 Tahun	0	-
>20 Tahun	0	-
Jumlah	105	100%

Sumber : Google Form Koesioner (2024).

Responden dalam penelitian ini berjumlah 105 orang dengan komposisi 41% laki-laki dan 59% perempuan. Mayoritas berusia 18-25 tahun (98,1%), berpendidikan SMK/ sederajat (71,4%), dan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun (74,3%). Secara umum, responden didominasi oleh karyawan usia muda dan produktif dengan latar belakang pendidikan menengah serta pengalaman kerja yang relatif singkat di perusahaan. Meskipun sebagian besar responden adalah karyawan baru dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, mereka cenderung memberikan penilaian yang positif terhadap kinerja, dan budaya organisasi kerja mereka di perusahaan. Mayoritas menyatakan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mencapai target kuantitas, bekerja dengan cepat, teliti, dan berfokus pada kualitas. Mereka juga merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, bersedia melakukan usaha ekstra, dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan perusahaan (Safa'Atturrizky & Ekhsan, 2024).

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2 Uji Validitas dan Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Diekstrak (AVE)	Varians
EI	0,562	0,575	0,819	0,694	
KK	0,746	0,750	0,840	0,568	
LD	0,734	0,735	0,834	0,558	
OC	0,745	0,750	0,838	0,565	

Sumber : Ouput Smart PLS3

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hampir semua konstruk memenuhi kriteria validityreliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai composite reliability di atas 0,70, AVE diatas 0,50 dan cronbachs alpha diatas 0,60 kecuali pada kontruks EI masih bernilai 0,562 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Uji R Square

Tabel 3 Uji R Square

	R Square	Adjusted R Square
KK	0,539	0,521
LD	0,320	0,314

Sumber : Output SmartPLS 3, (2024).



Nilai R-square KK sebesar 0,539 atau 53,9% seperti terlihat pada Tabel .Hal ini menunjukkan bahwa sedangkan variabel sisa yang bernilai 46,1% dihasilkan oleh faktor eksternal yaitu KK. variabilitasnya dapat dijelaskan oleh variabel EI dan kinerja yang keduanya mempunyai nilai sebesar 65,2%. Besarnya variabilitas LD yang dapat dijelaskan oleh KK dan LD ditunjukkan dengan nilai R-square JS yaitu sebesar 0,320 atau 32%

Uji Discriminant Validity

Tabel 5 Discriminant Validity

	EI	Efek Moderasi	KK	LD	OC
EI	0,833				
Efek Moderasi	-0,371	1,000			
KK	0,547	-0,543	0,754		
LD	0,566	-0,359	0,592	0,747	
OC	0,584	-0,511	0,635	0,617	0,751

Sumber : Output SmartPLS 3, (2024).

Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung

Tabel 6 Pengaruh Langsung

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P
	(O)	(M)	(STDEV)	(O/STDEV)	Values
EI -> KK	0,303	0,315	0,084	3,592	0,000
EI -> LD	0,566	0,571	0,075	7,551	0,000
Efek Moderasi -> KK	-0,178	-0,152	0,080	2,213	0,027
LD -> KK	0,251	0,250	0,108	2,327	0,020
OC -> KK	0,250	0,251	0,107	2,336	0,020

Sumber : Output SmartPLS 3, (2024).

Hasil olah data pengaruh langsung variabel model struktural diperlihatkan dalam Tabel , nilai koefisien jalur (original sample) yaitu 0,303 dan nilai T-Statistics 3,592 (>1,96), telah ditunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan mampu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan Emosional mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap Leadership Development dengan koefisien jalur 0,566 dan nilai T-Statistics 7,551. Leadership Development mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur 0,251 dan nilai T-Statistics 2,327. selain itu, Organizational Culture juga mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap KK dengan koefisien jalur 0,250 dan nilai T-Statistics 2,336. Kesimpulannya,



terbukti bahwa Kecerdasan, pelatihan dan Budaya Organisasi kerja dipengaruhi oleh tingginya tingkat kinerja Karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 7 Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P
	(O)	(M)	(STDEV)	(O/STDEV)	Values
EI -> KK	0,142	0,143	0,065	2,174	0,030

Sumber : Output SmartPLS 3, (2024)

Tabel memberikan ringkasan singkat temuan dari analisis variabel dampak Emotional Intelligence yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan. Koefisien pengaruh tidak langsung adalah 0,142, dan nilai statistik T adalah 2,174. Hal ini memperlihatkan EI memberikan kontribusi yang cukup terhadap kinerja karyawan. Dengan angka T-Statistics yang rendah dari 1,96.

Pembahasan

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara emotional intelligence terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja dengan emotional intelligence dari karyawan maka secara berturut-turut perusahaan harus memperhatikan karyawan mulai dari kesadaran diri (self awareness), motivasi (motivation), pengaturan diri (self management), empati (social awareness) dan kemudian yang terakhir keterampilan social (relationship management). Emotional intelligence akan mempengaruhi perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada diri sendiri termasuk dalam permasalahan kerja. Oleh karena itu, peran emotional intelligence sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan emotional intelligence sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat emotional intelligence, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Supriyanto dan troena (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa emotional intelligence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Damaryanthi dan dewi (2016) semakin tinggi emotional intelligence yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga. Serta hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Agustian (2005:18) berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional (emotional intelligence) yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik (Noor Ali et al., 2017)

Pengaruh Leadership Development terhadap Kinerja Karyawan

Dalam *research* ini mengindikasikan bahwa adanya keterkaitan antara LD dan KK memberikan dampak yang signifikan. Dalam pengertian ini, Peningkatan ketrampilan dapat



dilakukan dengan memformalkan kebijakan pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan dan pengembangan diupayakan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada organisasi di mana mereka bekerja. Lebih jauh organisasi harus mengisi kesenjangan antara pencapaian kinerja dengan kinerja yang diharapkan oleh organisasi (Sahinidis, 2008) dalam (Roellyanti, 2016) Hasil penelitian ini memiliki termasuk penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh positif *Leadership Development* terhadap Kinerja Karyawan, perusahaan perlu merancang strategi untuk membangun dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kesempatan pengembangan karir, serta menyediakan program pelatihan dan fasilitas yang dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Leadership Development

Penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan dalam pengembangan kepemimpinan . Salah satu implikasi penting adalah perlunya memasukkan pengembangan kecerdasan emosional dalam program pelatihan dan pembinaan pemimpin perusahaan. Melalui pendekatan yang holistik, pemimpin dapat mengembangkan kesadaran emosional, kemampuan mengelola konflik, kepekaan terhadap kebutuhan karyawan, dan kemampuan mengambil keputusan yang tepat. Selain itu, perusahaan juga dapat mengintegrasikan praktik-praktik yang mempromosikan kecerdasan emosional dalam kehidupan sehari-hari perusahaan. Ini bisa dilakukan melalui penyediaan ruang untuk berbagi pengalaman dan emosi, pelatihan komunikasi yang efektif, dan pengembangan keterampilan interpersonal.

Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan: Peran Leadership Development sebagai mediasi

Peneliti menemukan bahwa variabel Leadership Development mampu menjembatani EI terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Leadership Development mampu memediasi Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perusahaan Manufaktur di Daerah JABODETABEK. Pengembangan kepemimpinan adalah proses meningkatkan kemampuan individu untuk tampil dalam peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Peran kepemimpinan adalah peran yang membantu pelaksanaan rencana organisasi dengan membangun keselarasan, memperoleh *mindshare*, dan mengembangkan kemampuan orang lain. Tujuan utama program pengembangan kepemimpinan adalah memberikan ketrampilan dan keahlian yang terkait dengan jiwa kepemimpinan dalam mengembangkan bisnis/usaha perusahaan bagi para pemimpin perusahaan (manajemen) agar dapat membuat keputusan bisnis yang sukses pada waktu sekarang dan masa depan. Kegiatan pengembangan kepemimpinan membantu para pemimpin meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan kepercayaan diri mereka. Pemimpin sering dibimbing dan dikembangkan melalui penggunaan pembinaan dan pendampingan. Kompleksitas program, harga, dan metodologi pengajaran semuanya sangat bervariasi. Hasil ini secara keseluruhan memberikan landasan yang kuat bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kualitas sumber daya manusia, membuat keputusan yang lebih tepat terkait masalah bisnis, dan meningkatkan daya saing di pasar. Dengan demikian, pelatihan pengembangan kepemimpinan (Leadership Development Program) bukan hanya investasi dalam pengembangan karyawan, tetapi juga



investasi strategis yang mendukung pencapaian tujuan keuangan dan keberlanjutan bisnis perusahaan.

Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Culture sebagai moderator

Penelitian ini juga membuktikan bahwa Organizational Culture mampu memoderasi pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di mungkinkan karna Karyawan dikatakan memiliki perilaku yang sesuai dengan budaya perusahaan apabila dalam diri karyawan memiliki perilaku yaitu Inovasi dan berani mengambil risiko, perhatian terhadap detil, berorientasi terhadap hasil, berorientasi terhadap manusia, berorientasi tim, agresivitas dan stabilitas Tingginya budaya organisasi dalam diri karyawan mengindikasikan bahwa budaya organisasi telah tertanam kuat dalam diri karyawan. Dengan tertanamnya nilai budaya dalam diri karyawan akan mampu mengendalikan emosionalnya saat melalukan pekerjaan. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusaan Manufactur di daerah JABODETABEK artinya, semakin karyawan dapat mengenali emosi dirinya dan emosi orang lain serta bisa memotivasi dirinya dan bisa mengelola emosi dirinya maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Manufactur di daerah JABODETABEK, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi tertanam dalam diri karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini memberi makna bahwa dengan Organizatinal Culture yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Emotional Intelligence (EI) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini memberikan pemahaman bahwa Kecerdasan emosional yang baik dibuktikan dengan kemampuan beradaptasi dengan orang lain dan sifat yang dapat dipercaya oleh orang lain, sehingga ini akan meningkatkan kinerja karyawan secara subjektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ari Nurdin (2019) dalam (Saputra, 2022) menyatakan bahwa kecerdasan eomsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Leadership Development (LD) /Pengembangan keterampilan kepemimpinan sangat diperlukan oleh pemimpin dalam menjalankan lembaga/institusi yang dipimpinnya dalam era global sekarang ini yang berubah sangat cepat. Terdapat tiga keterampilan yang sangat penting untuk dikembangkan oleh pemimpin dalam kepemimpinannya untuk menuju ke arah kesuksesan, yaitu keterampilan interpersonal, keterampilan membangun kepercayaan dan keterampilan pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Leadership Development berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa Leadership Development berperan sebagai complementary mediation pada pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan. Implikasi selanjutnya, yaitu bahwa Organizational Culture terbukti berperan memoderasi pengaruh Emotional Intelligence terhadap Leadership Development yang justru berperan sebagai mediator pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Manufactur di daerah JABODETABEK. Artinya, semakin baik implementasi budaya organisasi pada perusahaan Manufactur di daerah JABODETABEK, maka semakin baik pula implementasi kepemimpinannya. Pada penerapannya, budaya organisasi secara



langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui pengembangan kepemimpinan yang ada. Selanjutnya budaya organisasi terhadap Kecerdasan Emosional memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel moderasi dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja Karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini yakni sampel yang digunakan jumlahnya terbatas dan ruang lingkup penelitian ini hanya karyawan pada Perusahaan Manufactur di daerah JABODETABEK. Rekomendasi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti menggunakan faktor variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini, salah satunya dengan cara memanfaatkan fenomena sumber daya yang tersedia semaksimal mungkin, melibatkan pihak swasta, dan berbagai elemen masyarakat untuk bekerja sama.

Daftar Pustaka

- Kusuma, R., Mukzam, W. M. D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 31, Issue 1).
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Maduforo, A. N., Scott, S., & Scott, D. (2024). Leadership Development for Contemporary Post-Secondary Academic Leaders: Challenges, Content and Approach. *SAGE Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241253647>
- Noor Ali, H., Hidayati, T., & Syaharuddin Y. (2017). Pengaruh Emotional Intelligence dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltim Cabang Penajam Paser Utara Influence Of Emotional Intelligence And Work Stress To The Employee Performance On Bank Pembangunan Daerah Kaltim Branch Penajam Paser Utara. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/PROSNMEB>
- Razi, F., Amelia, A., & Firdaus, S. (2024). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS REGISTRASI KEPENDUDUKAN ACEH. *Manajemen Dan Bisnis*, 4(1).
- Roellyanti, M. V. (2016). *1 LEADERSHIP DEVELOPMENT, EMPOWERING LEADERSHIP DAN PERAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT* (Vol. 6).
- Safa'Atturrizky, M., & Ekhsan, M. (2024). PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI MEDIASI JOB SATISFACTION. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 164–176. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v8i1.29106>
- Saputra, M. D. (2022). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU*. 1–142.



Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 02 No 03 Agustus 2024
E ISSN : 2987-7911

<https://lenteranusa.id/>



- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 36, Issue 1).
- Wahyudin, H. (2022). *Budaya Organisasi*. 1(3), 51–56.
- Wartono, T. (n.d.). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY)*.
- Woolsey, L., Carroll, B., & O'Connor, P. (2024). Leadership development and the politics of intentionality: A case study of organisational theatre. *Management Learning*. <https://doi.org/10.1177/13505076241238390>.