

Kinerja dan kecerdasan karyawan : Peran kecerdasan dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital

Moh Rafi Akbar²

Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
e-mail: r4f1akb4r@gmail.com,

ABSTRAK

Kata Kunci:

Kinerja; Kecerdasan Emosional; Kecerdasan Intelektual; Era Digital; Sumber Daya Manusia

Keywords:

Performance; Emotional Intelligence; Intellectual Intelligence; Digital Era; Human Resources

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan. Di tengah perubahan ini, kecerdasan emosional dan intelektual menjadi dua komponen krusial dalam menunjang kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kedua bentuk kecerdasan tersebut berperan dalam meningkatkan produktivitas, adaptabilitas, dan efisiensi kerja di era digital. Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta orang lain. Aspek ini menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mengelola stres, dan meningkatkan kolaborasi antar tim. Sementara itu, kecerdasan intelektual mencakup kemampuan berpikir logis, analitis, dan pemecahan masalah, yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan kerja berbasis teknologi dan data. Temuan dalam kajian ini menunjukkan bahwa sinergi antara kecerdasan emosional dan intelektual mendukung kinerja karyawan dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang kompleks. Di samping itu, strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis digital, seperti pemanfaatan artificial intelligence (AI), sistem informasi manajemen, dan pelatihan keterampilan digital, turut memperkuat peran kedua kecerdasan tersebut. Organisasi yang mampu memfasilitasi pelatihan soft skill dan literasi digital secara berkelanjutan dinilai lebih siap bersaing di era revolusi industri 4.0 dan masyarakat 5.0. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi era digital tidak hanya bergantung pada penguasaan teknologi, tetapi juga pada pembangunan karakter dan kapasitas karyawan melalui kecerdasan emosional dan intelektual. Oleh karena itu, pendekatan manajemen SDM yang holistik dan adaptif sangat diperlukan guna menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga tangguh secara psikologis dan strategis.

ABSTRACT

The rapid development of digital technology has significantly transformed the work landscape. Amid these changes, emotional and intellectual intelligence have become two crucial components in supporting optimal employee performance. This study aims to analyze how these two types of intelligence contribute to increasing productivity, adaptability, and work efficiency in the digital era. Emotional intelligence refers to an individual's ability to recognize, understand, and manage their own emotions as well as those of others. This aspect is essential in creating a harmonious work environment, managing stress, and enhancing team collaboration. Meanwhile, intellectual intelligence involves logical thinking, analytical abilities, and problem-solving skills, which are necessary to face technology- and data-based work challenges. The findings of this study indicate that the synergy between emotional and intellectual intelligence supports employees in dealing with complex workplace dynamics. In addition, digital-based human resource strategies—such as the use of artificial intelligence (AI), management information systems, and digital skills training—further strengthen the role of both types of intelligence. Organizations that facilitate ongoing soft skill development and digital literacy training are considered more prepared to compete in the era of the Fourth Industrial Revolution and Society 5.0. This study concludes that organizational success in the digital era depends not only on technological mastery but



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

also on developing employee character and capacity through emotional and intellectual intelligence. Therefore, a holistic and adaptive human resource management approach is essential to build a workforce that is not only technically competent but also psychologically resilient and strategically minded.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin masif telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja. Era digital tidak hanya menciptakan efisiensi dan percepatan dalam proses bisnis, tetapi juga menuntut adaptasi tinggi dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi. Dalam konteks ini, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas karyawan yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional dan intelektual yang seimbang. Kecerdasan emosional menjadi faktor kunci dalam menjaga hubungan interpersonal di tempat kerja, mengelola stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Seorang karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu memahami emosi sendiri dan orang lain, memiliki empati, serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika tim. Di sisi lain, kecerdasan intelektual mendukung kemampuan analisis, pemecahan masalah, berpikir logis, serta pengambilan keputusan secara tepat dan efisien. Dalam dunia kerja yang terus berubah akibat inovasi teknologi, kedua bentuk kecerdasan ini saling melengkapi dan menjadi modal utama untuk meraih kinerja optimal.

Kecerdasan emosional dan intelektual bukan hanya bersifat bawaan, tetapi dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman kerja yang tepat. Dalam era digital, organisasi tidak lagi hanya mengandalkan tenaga kerja manual, tetapi membutuhkan karyawan yang mampu berpikir strategis, cepat beradaptasi, dan menunjukkan resiliensi tinggi terhadap perubahan. Penggunaan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), big data, dan sistem informasi manajemen menjadi hal umum di tempat kerja modern. Oleh karena itu, kecerdasan emosional dibutuhkan agar karyawan mampu bekerja sama dengan teknologi dan manusia secara harmonis, sementara kecerdasan intelektual dibutuhkan untuk memahami dan mengoperasikan teknologi tersebut secara efektif. Banyak penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional dan intelektual karyawannya cenderung memiliki tingkat produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang mendukung pengembangan kedua jenis kecerdasan tersebut, baik melalui program pelatihan maupun sistem manajemen kinerja yang adaptif terhadap tuntutan zaman. Kajian ini bertujuan untuk menelaah sejauh mana peran kecerdasan emosional dan intelektual memengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam konteks era digital yang kompetitif dan dinamis.

PEMBAHASAN

Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, mendorong diri untuk tetap termotivasi, serta mampu mengelola emosi secara efektif, baik secara personal maupun

dalam hubungan sosial. Menurut UNO juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup keterampilan, kompetensi, dan kecakapan nonkognitif yang berperan penting dalam memahami serta mengelola emosi untuk mendukung pertumbuhan emosional dan intelektual seseorang. (Kultsum, 2024)

Salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi adalah kualitas dari sumber daya manusianya. Dalam hal ini, kualitas emosional menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Kualitas emosional tersebut mencakup kemampuan berempati, mengelola amarah, mengekspresikan serta memahami perasaan, bersikap mandiri, mampu beradaptasi, menyelesaikan konflik antar pribadi, menunjukkan ketekunan, kesetiakawanan, sikap ramah, dan menghormati orang lain. Salovey dan Mayer (1990) menyebutkan bahwa kecerdasan sosial mencakup kemampuan dalam memantau serta membedakan emosi diri dan orang lain, kemudian menggunakan informasi tersebut untuk mengarahkan pikiran dan perilaku. (Ramadhana & Ratnawati, 2022).

Kinerja atau performance menggambarkan sejauh mana keberhasilan pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, serta visi dan misi organisasi yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategis. Istilah "kinerja" berasal dari istilah job performance, yang juga dikenal sebagai actual performance atau prestasi kerja nyata yang telah dicapai oleh seorang karyawan.(Sup et al., 2023)

Kinerja sendiri merupakan indikator keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Wibowo (2016), kinerja mencerminkan nilai dari rangkaian perilaku kerja yang berdampak pada hasil pekerjaan, baik secara positif maupun negatif. Sementara itu, Dessler (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja individu sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Zaputri (2013) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu: kuantitas kerja (jumlah pekerjaan yang diselesaikan), kualitas kerja (standar pelaksanaan pekerjaan), dan ketepatan waktu (kesesuaian waktu dalam menyelesaikan tugas).

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu, yang dibandingkan dengan acuan tertentu seperti standar kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan. Secara umum, kinerja merujuk pada hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang berdasarkan kapasitas atau kemampuannya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.(Fauzan et al., 2019)

Kecerdasan intelektual (IQ) dipandang sebagai indikator utama kemampuan seseorang. Individu dengan tingkat IQ yang tinggi umumnya dianggap memiliki tingkat kecerdasan yang lebih baik (Zohar & Marshall, 2002). Dalam lingkungan kerja, karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini disebabkan oleh kemampuannya dalam memahami informasi serta menguasai pengetahuan dengan lebih cepat, sehingga lebih cakap dalam menyelesaikan berbagai permasalahan. Menurut Trihandini (2005), kecerdasan intelektual menjadi elemen penting yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mendukung

keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual seorang karyawan, maka semakin tinggi pula potensi peningkatan kinerjanya (Moniaga, 2013). Hasil serupa juga diperoleh oleh Artana dan rekan-rekannya (2014) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Ummah, 2019).

Kecerdasan Intelektul dan Adaptasi di Era Digital

Kecerdasan intelektual, atau yang sering dikenal dengan IQ (Intelligence Quotient), merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan potensi otak, hati, serta fisik untuk berinteraksi dan beradaptasi secara efektif dengan lingkungan sosialnya. Kecerdasan ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan berpikir logis, tetapi juga mencakup aspek penyesuaian diri, pemecahan masalah, serta penggunaan akal secara fungsional dalam kehidupan sehari-hari.

Konsep IQ pertama kali diperkenalkan oleh Alfred Binet, seorang psikolog asal Prancis yang hidup pada tahun 1857–1911. Bersama rekannya, Theodore Simon, Binet mengembangkan metode pengukuran intelegensi yang dikenal luas hingga sekarang. Mereka mendefinisikan intelegensi sebagai kombinasi dari tiga kemampuan utama, yaitu:

- a) Kemampuan untuk mengarahkan pikiran dan tindakan,
- b) Kemampuan mengubah arah tindakan bila diperlukan, dan
- c) Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri atau melakukan refleksi atas tindakan yang telah dilakukan.

Seiring waktu, banyak ahli lainnya turut memberikan definisi mengenai kecerdasan intelektual. Misalnya, Surya Brata mengartikan IQ sebagai kapasitas umum yang dimiliki individu dalam menyesuaikan diri terhadap situasi dan tantangan baru. Pendapat ini menekankan pentingnya fleksibilitas mental dan kemampuan adaptasi. Sementara itu

1. Sorenson menyatakan bahwa IQ merupakan kemampuan berpikir abstrak, belajar dari pengalaman, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa intelegensi tidak hanya bersifat statis, tetapi juga berkembang sesuai konteks yang dihadapi seseorang.
2. Stern menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi baru dengan memanfaatkan kemampuan berpikir yang dimiliki secara efisien. Pandangan ini selaras dengan konsep IQ sebagai alat untuk menyelesaikan persoalan melalui penalaran.
3. Freeman juga menyumbangkan pandangannya, bahwa IQ merupakan kapasitas individu untuk menyatukan berbagai pengalaman, belajar secara efektif, menjalankan tugas-tugas intelektual, dan berpikir secara abstrak. Dalam hal ini, orang dengan IQ tinggi tidak hanya pandai dalam hal akademik, tetapi juga dalam memahami pola dan makna dari pengalaman yang mereka alami.

4. Vernon mendefinisikan kecerdasan sebagai kemampuan melihat keterkaitan yang relevan antar objek atau gagasan, dan menerapkan keterkaitan tersebut dalam situasi baru. Pandangan ini menekankan aspek kreatif dan fleksibel dari kemampuan berpikir seseorang (Zebua et al., 2023).

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kapasitas individu dalam memahami, mengolah informasi, menyesuaikan diri dengan perubahan, serta mengambil keputusan secara tepat dan logis. IQ mencerminkan kemampuan berpikir sistematis, analitis, serta kemampuan menguasai lingkungan dan menyelesaikan masalah dengan baik. Untuk menilai kecerdasan intelektual, terdapat beberapa indikator yang umum digunakan, antara lain:

1. Kemampuan Menggunakan Bilangan

Indikator ini merujuk pada kemahiran seseorang dalam memahami dan menggunakan angka dalam berbagai konteks. Seseorang dengan IQ tinggi biasanya mampu melakukan operasi matematika seperti penjumlahan, pengurangan, perkalian, dan pembagian dengan mudah dan tepat.

2. Kemampuan Berbahasa secara Efisien

Aspek ini mengukur kemampuan individu dalam menggunakan bahasa secara efektif, baik lisan maupun tulisan. Orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi cenderung mampu menyampaikan ide dengan jelas, logis, dan mudah dipahami oleh orang lain. Mereka juga memiliki pemahaman yang baik terhadap makna kata-kata dan konteks penggunaannya.

3. Kecepatan dalam Mengamati

Indikator ini berkaitan dengan seberapa cepat seseorang mampu menangkap informasi dari lingkungan sekitar. Orang yang memiliki kecerdasan tinggi biasanya cepat tanggap dalam mengamati suatu kejadian, objek, atau pola, serta mampu menarik kesimpulan dari pengamatannya secara akurat.

4. Kemampuan Mengingat

Kecerdasan intelektual juga mencakup daya ingat yang kuat. Individu dengan daya ingat yang baik bisa mengenali objek, fakta, atau konsep dengan cepat dan akurat. Kemampuan ini penting dalam proses belajar dan pengambilan keputusan.

5. Kemampuan Memahami Hubungan

Aspek ini merujuk pada kemampuan untuk melihat hubungan logis antara berbagai hal. Contohnya, seseorang bisa memahami bagaimana posisi benda-benda dalam ruang saling berkaitan atau memahami hubungan sebab-akibat dalam sebuah peristiwa. Keterampilan ini penting dalam pemecahan masalah yang membutuhkan analisis.

6. Imajinasi dan Kreativitas

Selain kemampuan logis, kecerdasan intelektual juga mencakup kemampuan untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru. Individu dengan IQ tinggi mampu membayangkan berbagai kemungkinan, membuat inovasi, dan mengembangkan solusi-solusi baru yang aplikatif dalam kehidupan nyata.

Strategi SDM Untuk Meningkatkan Kinerja di Era Digital

Dalam menghadapi era digital, organisasi perlu mengembangkan kebijakan dan prosedur yang mendukung penerapan teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas fungsi SDM dan mendorong terbentuknya budaya organisasi berbasis digital. Salah satu langkah utama adalah meningkatkan kompetensi digital tenaga kerja, terutama profesional HR, agar mampu mengintegrasikan teknologi dengan keterampilan SDM guna menunjang performa organisasi secara keseluruhan.

Adopsi teknologi digital dalam praktik SDM, khususnya di kalangan usaha kecil dan menengah, terbukti mampu menciptakan daya saing berkelanjutan. Dengan memasukkan pendekatan digital dalam kegiatan seperti tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) serta menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap teknologi, organisasi dapat memperkuat efisiensi dan produktivitas. Penggunaan alat digital canggih seperti kecerdasan buatan (AI), pembelajaran mesin (ML), dan algoritma prediktif juga berkontribusi terhadap perumusan strategi SDM yang relevan dan selaras dengan visi perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan Jani dkk. (2021), yang menyebutkan bahwa teknologi sosial, mobile, analitik, dan cloud sangat membantu dalam menyederhanakan proses kerja di bidang SDM.

Penting pula untuk membekali manajer SDM dengan keterampilan baru agar mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Mereka harus mampu mengarahkan proses transformasi digital secara strategis di dalam organisasi (Putro, 2024). Di sisi lain, untuk mendorong inovasi teknologi dan meningkatkan penerimaan karyawan terhadap perubahan, organisasi perlu membangun budaya yang mendukung transformasi digital secara menyeluruh dalam rantai proses SDM. Strategi digital ini tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga peran aktif HR sebagai pemimpin perubahan, fasilitator keterlibatan, dan agen strategis (Jani dkk., 2021).

Strategi SDM digital yang menyeluruh harus mempertimbangkan faktor eksternal dan internal, serta memanfaatkan teknologi canggih untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data dan meningkatkan keterlibatan tenaga kerja (Chugunova & Danilov, 2022; Jesuthasan, 2017). Dalam konteks ini, profesional HR dituntut untuk mengembangkan kompetensi baru sebagai pemimpin dalam transformasi digital (Nankervis & Cameron, 2022). Selain itu, integrasi teknologi digital seperti sistem informasi SDM (HRIS) dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi beban administrasi, dan menyediakan layanan yang lebih baik kepada karyawan. Teknologi ini juga membantu dalam meningkatkan efikasi diri dan tanggung jawab kolektif di perusahaan kecil dan menengah, serta memfasilitasi kolaborasi antara karyawan dan profesional HR melalui fitur analitik, pelacakan kinerja, dan prediksi hasil kerja. Dengan mengadopsi teknologi digital dalam SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan

kerja yang inovatif, adaptif, dan berbasis data untuk mendukung pertumbuhan berkelanjutan serta peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Dampak AI Terhadap Pengembangan Digitalisasi Sumber Daya Manusia

Kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) merupakan salah satu inovasi teknologi yang sangat penting untuk dikembangkan dan diintegrasikan dalam proses peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM), terutama dalam menghadapi pesatnya transformasi digital di Indonesia. Seiring dengan bergulirnya era masyarakat 5.0—di mana kehidupan menjadi semakin efisien dan nyaman—peran manusia tidak lagi terbatas pada pekerjaan manual, melainkan juga mencakup pengelolaan serta pemanfaatan teknologi canggih untuk mendukung aktivitas harian.

Dalam konteks ini, SDM memiliki peranan sentral sebagai penggerak utama organisasi. Mereka dituntut untuk menjadi individu yang produktif, adaptif, dan terampil dalam menguasai serta menerapkan teknologi terkini. Kecerdasan buatan menjadi alat strategis yang dapat membantu manusia dalam menganalisis data dan menyempurnakan algoritma secara otomatis, tanpa campur tangan langsung dari manusia. Oleh karena itu, individu dalam suatu organisasi, khususnya di perusahaan, perlu mampu beradaptasi serta mengoptimalkan kinerjanya melalui pemanfaatan AI demi menunjang produktivitas kerja secara keseluruhan (Sudaryanto & Hanny, 2023). Penerapan kecerdasan buatan dalam proses operasional SDM memberikan berbagai manfaat signifikan. Salah satu dampak utamanya adalah meningkatnya produktivitas kerja individu. AI membantu menyelesaikan berbagai tugas administratif yang sebelumnya dikerjakan secara manual, di mana aktivitas ini biasanya menghabiskan hampir setengah dari waktu dan energi tenaga kerja. Dengan automasi tersebut, waktu kerja dapat lebih difokuskan pada aktivitas strategis dan bernilai tambah tinggi.

Selain itu, AI juga berperan penting dalam meningkatkan performa individu di lingkungan kerja. Teknologi ini memungkinkan SDM untuk bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan minim kesalahan (error), yang umumnya terjadi akibat proses manual. Dalam proses digitalisasi fungsi SDM, teknologi AI terbukti mampu menggantikan sebagian besar tugas rutin, memberikan wawasan berbasis data, dan mempercepat pengambilan keputusan. Tugas-tugas seperti pembuatan laporan, analisis data kepegawaian, hingga proses administratif lainnya kini dapat diselesaikan dengan dukungan teknologi, yang pada akhirnya mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kualitas hasil.(Ramadhana & Ratnawati, 2022)

Di bidang administrasi SDM, AI mempermudah proses pengambilan keputusan melalui pemberian rekomendasi atau prediksi berbasis data yang relevan. Keputusan yang sebelumnya mengandalkan intuisi atau proses manual, kini dapat dibuat lebih cepat dan akurat dengan bantuan AI. Hal ini sangat membantu tim SDM dalam menjalankan tugasnya secara lebih efisien, khususnya ketika menghadapi beban kerja tinggi dan waktu yang terbatas. Kecerdasan buatan juga memainkan peran penting dalam penyederhanaan proses rekrutmen. Melalui sistem berbasis digital, AI dapat mengidentifikasi dan menjangkau calon karyawan potensial untuk mengisi posisi yang kosong. Proses ini mencakup penelusuran data, penyaringan kandidat, hingga interaksi awal tanpa memerlukan intervensi langsung dari petugas HR. Bahkan sebelum

karyawan baru memulai kerja, AI dapat mengintegrasikan mereka ke dalam sistem penggajian organisasi, serta menyediakan informasi penting terkait status pekerjaan dan riwayat profesional secara otomatis (Sakinah et al., 2024)

Lebih lanjut, teknologi ini juga memberikan kontribusi besar dalam layanan pelanggan melalui penggunaan chatbot. Chatbot yang berbasis AI mampu memberikan respon cepat dan akurat selama 24 jam, menggantikan peran customer service yang terbatas oleh jam kerja manusia. Teknologi ini memungkinkan perusahaan memberikan pelayanan konsisten dan responsif terhadap berbagai pertanyaan atau kebutuhan pelanggan, kapan pun dibutuhkan (Devianto & Dwiasnati, 2020).

KESIMPULAN

Era digital telah mengubah wajah dunia kerja secara menyeluruh. Organisasi dituntut untuk tidak hanya beradaptasi dengan perkembangan teknologi, tetapi juga memastikan bahwa sumber daya manusia di dalamnya mampu tumbuh selaras dengan transformasi tersebut. Dalam konteks ini, kecerdasan emosional dan intelektual memegang peranan yang sangat penting. Kecerdasan emosional membantu karyawan dalam memahami dan mengelola emosi, membangun komunikasi yang efektif, serta menjaga hubungan yang sehat di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih mudah mengendalikan stres, menyelesaikan konflik secara bijak, dan bekerja dalam tim dengan sinergi yang baik. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, karena suasana kerja yang kondusif akan mendorong keterlibatan dan semangat kerja yang tinggi. Kemampuan untuk mengenali serta menyesuaikan diri dengan dinamika sosial di tempat kerja menjadikan kecerdasan emosional sebagai pondasi penting dalam menghadapi tekanan dan perubahan di era digital.

Selain itu, kecerdasan intelektual menjadi penopang utama dalam menjalankan tugas-tugas yang kompleks dan menuntut pemikiran analitis. Karyawan yang memiliki IQ tinggi cenderung mampu memahami masalah dengan cepat, berpikir logis, dan menemukan solusi inovatif. Di tengah arus informasi yang sangat deras serta tuntutan kerja yang tinggi, kemampuan berpikir kritis menjadi keunggulan tersendiri. Dalam dunia kerja berbasis digital, keterampilan seperti pengambilan keputusan berbasis data, penguasaan teknologi informasi, serta fleksibilitas dalam belajar hal-hal baru menjadi sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, kecerdasan intelektual tidak hanya mencakup kemampuan akademik, tetapi juga daya adaptasi dan kemampuan menyerap informasi baru secara efisien. Perpaduan antara kemampuan teknis dan nalar yang kuat menjadikan karyawan sebagai aset strategis dalam mendorong inovasi dan peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Dengan mempertimbangkan peran penting kedua aspek kecerdasan tersebut, organisasi perlu menyusun strategi pengembangan SDM yang menyeluruh dan berkelanjutan. Program pelatihan tidak hanya berfokus pada penguasaan teknologi, tetapi juga harus mencakup peningkatan kecerdasan emosional melalui pelatihan soft skill, komunikasi, kepemimpinan, dan pengelolaan stres. Di sisi lain, pelatihan peningkatan kecerdasan intelektual dapat difokuskan pada keterampilan berpikir

analitis, manajemen data, serta pemahaman teknologi digital terbaru. Strategi ini harus didukung oleh sistem manajemen kinerja yang menilai karyawan secara holistik, tidak hanya berdasarkan output kerja, tetapi juga kemampuan interpersonal dan adaptasi terhadap perubahan. Dengan cara ini, organisasi akan lebih siap menghadapi tantangan era digital dan mampu membangun tim kerja yang kuat, produktif, serta memiliki loyalitas tinggi. Kesadaran akan pentingnya kecerdasan emosional dan intelektual dalam dunia kerja modern merupakan langkah awal menuju organisasi yang unggul dan berkelanjutan di masa depan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dipaparkan, terdapat beberapa saran strategis yang dapat diterapkan oleh organisasi dalam rangka mengoptimalkan peran kecerdasan emosional dan intelektual untuk meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Pertama, organisasi perlu menyelenggarakan pelatihan pengembangan diri secara berkala yang mencakup peningkatan kesadaran diri, empati, keterampilan komunikasi, serta pengelolaan emosi dalam tim. Pelatihan semacam ini bertujuan untuk memperkuat kecerdasan emosional, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dalam menghadapi tekanan kerja dan dinamika hubungan antarindividu. Kedua, organisasi juga perlu menyediakan fasilitas pengembangan kecerdasan intelektual, seperti pelatihan berpikir kritis, pemecahan masalah, pengambilan keputusan berbasis data, serta literasi digital untuk menghadapi perubahan teknologi yang cepat. Ketiga, perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem evaluasi kinerja yang lebih menyeluruh, yang tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga menilai kontribusi karyawan dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan adaptif. Selain itu, integrasi teknologi seperti sistem informasi SDM (Human Resource Information System/HRIS) juga sangat penting dalam mendukung efisiensi pengelolaan SDM. Sistem ini memungkinkan organisasi untuk memantau perkembangan kompetensi karyawan secara digital, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta memberikan umpan balik secara real-time. Selanjutnya, untuk menumbuhkan loyalitas dan motivasi kerja, penting bagi organisasi untuk menciptakan iklim kerja yang inklusif, terbuka terhadap ide-ide baru, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang secara profesional maupun pribadi. Organisasi juga dapat memanfaatkan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan big data dalam perencanaan pengembangan SDM yang lebih akurat dan berbasis analitik. Pendekatan ini akan membantu dalam menciptakan strategi jangka panjang yang mampu menghasilkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga tangguh secara emosional dan cerdas secara intelektual.

DAFTAR PUSTAKA

- Devianto, Y., & Dwiasnati, S. (2020). Kerangka Kerja Sistem Kecerdasan Buatan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Indonesia. *Jurnal Telekomunikasi Dan Komputer*, 10(1), 19. <https://doi.org/10.22441/incomtech.v10i1.7460>
- Fauzan, H., Humaira, C., & Wicaksono, A. T. S. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia

- Bank Syariah: Dapatkah Meningkatkan Kinerja Karyawan Kontrak ? *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 6(1), 77. <https://doi.org/10.24252/minds.v6i1.9118>
- Kultsum, U. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Baik Institute. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 18–28. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.51>
- Putro, S. E. (2024). Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 402–420. <https://doi.org/10.62207/fh29cd57>
- Ramadhana, G. I., & Ratnawati, I. (2022). Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pt Bess Finance Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 11(4), 1–22. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Sakinah, R., Kuswinarno, M., & Madura, U. T. (2024). DAMPAK KECERDASAN BUATAN TERHADAP DIGITALISASI DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA : PELUANG DAN DAMPAK KECERDASAN BUATAN TERHADAP DIGITALISASI DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA : PELUANG DAN. 2(9).
- Sudaryanto, A. P., & Hanny, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Menghadapi Kemajuan Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence). *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 513–521. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5402>
- Sup, D. F. A., Rosalina, N. M., Lahuri, S. bin, Rachmawati, A., & Aziz, M. A. (2023). Pengaruh Persepsi dan Religiusitas Terhadap Kebiasaan Bersedekah Mahasiswi. *Iqtishoduna*, 1(1). <https://doi.org/10.18860/ijq.v1i1.17820>
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%oAhttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%oAhttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Zebua, A., Lase, D., Zega, Y., & Baene, E. (2023). Pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga. *Tuhanori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 38–50. <https://doi.org/10.62138/tuhanori.v1i1.9>