

Strategi menumbuhkan *Emotional Intelligence* guna meningkatkan kepuasan kerja

Mohammad Tio Pangku Sadewo

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
e-mail: mtiops21@gmail.com

Kata Kunci:

kecerdasan emosional;
pertumbuhan; kepuasan
kerja; kesejahteraan

Keywords:

emotional intelligence;
growth; job satisfaction;
employee welfare

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk membantu pembaca dalam pencarian literasi terkait penumbuhan *emotional intelligence* dalam peran peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mempunyai suatu kualitas dalam kehidupan yang baik. Adapun cara dalam menumbuhkan *emotional intelligence* antara lain dengan meningkatkan kemampuan pengendalian diri, meningkatkan kemampuan daya tahan ketika menghadapi masalah,

meningkatkan kemampuan motivasi diri, meningkatkan suasana hati dan empati, serta meningkatkan hubungan dengan orang lain.

ABSTRACT

En This article aims to assist readers in gaining literacy related to the cultivation of *emotional intelligence* in enhancing job satisfaction. Job satisfaction is an important factor in individual success and well-being in the workplace. When someone feels satisfied with their job, they tend to be more motivated, productive, and have an overall better quality of life. Some ways to cultivate *emotional intelligence* include improving self-control, enhancing resilience when facing problems, increasing self-motivation, improving mood and empathy, and enhancing relationships with others.

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam kesuksesan dan kesejahteraan profesional seseorang. Ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi, lebih produktif, dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik. Namun untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu mudah, apalagi dengan tekanan dan tuntutan lingkungan kerja saat ini.

Robbins & Judge, (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif terkait pekerjaan berdasarkan karakteristik diri sendiri. Dalam kaitannya dengan peran karyawan di tempat kerja, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai orientasi emosional karyawan terhadap peran pekerjaan yang mereka lakukan (Shaw dalam Khan, 2024). Menurut Harahap dalam Syifa & Maharani (2022), mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang terhadap pekerjaan yang didasari oleh



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

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

perasaan cinta dan gembira dalam diri. Ketika seseorang mengembangkan rasa senang dan cinta terhadap pekerjaannya, maka ia berhasil menciptakan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional dan perasaan karyawan, tergantung menyenangkan atau tidaknya, tergantung bagaimana perasaannya terhadap pekerjaan.

Menurut Goleman (2007), *emotional intelligence* adalah keahlian emosional yang antara lain keahlian mengolah emosi diri sendiri, ketahanan terhadap masalah, motivasi diri, kemampuan mengendalikan suasana hati, empati, dan dapat menjalin hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional dapat memiliki pengaruh yang besar dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. Kecerdasan emosional adalah salah satu faktor kunci dalam pencapaian suatu kepuasan kerja karyawan. Asumsi tersebut dikarenakan kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor psikologis dalam pemenuhan suatu kepuasan kerja karyawan. Faktor pribadi tersebut meliputi cara berperilaku, sifat dalam diri, motivasi dalam diri, dan emosi yang ada dalam orang tersebut. Kecerdasan emosional mengakses emosi Anda, membedakannya, dan menggunakannya untuk mengarahkan tindakan Anda. Kecerdasan emosional mengandung berbagai keahlian seperti kemampuan mengendalikan kesadaran diri, pengaturan suasana hati, motivasi spontan, dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain. Perasaan positif terhadap karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin nyaman perasaan karyawan Anda, semakin besar pula kepuasan kerja yang akan mereka dapatkan. Dalam konteks ini diperlukan *Emotional Intelligence* yang baik agar karyawan dapat mengatur emosinya pada diri sendiri dan teman kerjanya guna mencapai kepuasan kerja.

Pembahasan

Menurut studi literatur yang diterbitkan oleh Divanda & Wibowo (2023), kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan hal ini sesuai juga dengan penelitian oleh Alfiana & Gunawan (2022) yang menjelaskan ada hubungan antara *emotional intelligence* pada kepuasan kerja. Dari tinjauan literatur ini dapat diambil kesimpulan bahwa salah satu metode dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan meningkatkan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional Goleman (2007) adalah kecerdasan emosional yang meliputi keahlian mengendalikan diri, ketahanan terhadap masalah, motivasi diri, kemampuan mengendalikan suasana hati, empati dan menjalin hubungan dengan orang lain.

Meningkatkan Kemampuan Mengendalikan Diri

Menurut Hurlock (1973), regulasi emosi adalah suatu bentuk upaya yang menitikberatkan pada penekanan respon-respon yang tampak terhadap rangsangan emosi dan menyalurkan energi emosi ke dalam ekspresi-ekspresi yang berguna dan dapat diterima oleh lingkungan. Di sisi lain, Santoso (2008) menjelaskan bahwa menghadapi emosi juga berarti melatih manajemen emosi. Manajemen emosi mengacu pada kemampuan beradaptasi psikologis yang memungkinkan orang mengenali, mengidentifikasi, dan mengelola emosi mereka. Menurut Hude (2006), bagaimana orang menghadapi emosinya ketika menghadapi situasi emosional antara lain:

- a) Pengalihan/Displacement, metode ini merupakan metode yang mempergunakan objek lain sebagai pengalihan ketegangan emosi.
- b) Penyesuaian Kognitif / Cognitive Adjustment, cara ini merupakan sebuah penyesuaian kognitif yang dapat mempengaruhi dalam penyesuaian sikap dan perilaku seseorang.
- c) Coping strategy, merupakan strategi atau tindakan seseorang dalam mencegah suatu peristiwa yang tidak diharapkan.

Meningkatkan Daya Tahan Menghadapi Masalah

Menurut Yoga dalam Marinati (2020), daya tahan adalah teori yang mendefinisikan dalam sebuah bentuk upaya dalam persiapan dan pemenuhan berbagai keperluan untuk pencapaian sebuah kesuksesan. Oleh karena itu, tingkat kekuatan tempur setiap orang berbeda-beda, karena hakikat kekuatan tempur adalah kemampuan individu dalam mengatasi kesulitan guna mencapai keberhasilan yang diinginkan. Menurut Hadinata (2015), daya tempur merupakan salah satu bentuk kecerdasan manusia yang dapat memberikan dampak positif dalam menyikapi dan mengatasi berbagai tantangan kehidupan. Sapuri & Rafy (2009) menjelaskan bahwa resiliensi atau daya tempur adalah kemampuan seseorang untuk menahan kesulitan dalam jangka panjang dan pada akhirnya mengatasi kesulitan tersebut dengan cara yang positif. Secara terpisah, Sapuri (2009) juga menjelaskan besaran kekuatan tempur sebagai berikut:

- a) Dimensi Kendalai (Control), dimensi ini berasumsi bahwa sedalam apa seseorang dapat mengendalikan sebuah kesulitan yang dihadapi.
- b) Dimensi Pengakuan (Ownership), dimensi ini mengukur sejauh mana seseorang menyalahkan dirinya dalam masalah dan menyalahkan orang lain dalam masalah yang lain.
- c) Dimensi Jangkauan (Reach), dimensi ini dapat mengukur sejauh mana seseorang tidak melibatkan masalah kedalam kehidupannya yang lain.
- d) Dimensi Daya Tahan (Endurance), dimensi ini untuk mengukur kemampuan seseorang dalam menghadapi suatu kesulitan sejauh mana daya tahan orang tersebut dapat diukur juga menggunakan dimensi ini.

Meningkatkan Motivasi Pada Diri

Motivasi adalah sebuah dorongan dalam diri guna pencapaian suatu tujuan tertentu. Setiap perusahaan yang berdiri ingin bagaimana mengelola setiap karyawannya dalam kondisi prima dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memotivasi seluruh karyawannya agar sukses dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Tanpa motivasi, karyawan tidak dapat melakukan tugas sesuai standar atau bahkan melebihi standar karena tidak termotivasi atau termotivasi (Idrus dalam Mahirah & Setiani, 2022). Menurut Sardiman (2016), motivasi dapat ditingkatkan dengan:

- a) Tekun menghadapi tugas, artinya seseorang bisa fokus dalam pekerjaan dan tidak menyerah ketika menghadapi kesulitan.

- b) Ulet menghadapi kesulitan, seseorang dapat mengendalikan emosi dan tidak lekas putus asa dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.
- c) Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah, seseorang dapat dan berani menghadapi masalah yang ada didepanya, berani mencari jalan keluar dengan bijak.
- d) Lebih senang bekerja mandiri, artinya seseorang dapat menginisiasikan diri untuk berinisiatif dalam mengerjakan pekerjaanya.
- e) Cepat bosan pada tugas-tugas rutin atau hal-hal yang bersifat mekanis, artinya seseorang menginginkan peningkatan kemampuan baru yang ingin digali pada dirinya.
- f) Dapat mempertahankan pendapatnya, artinya seseorang dapat berargumentasi dan mempertahankan pendapatnya secara logis
- g) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya, artinya seseorang mempercayai dan memegang teguh apa yang sudah ia percayai dengan argumentasi yang logis
- h) Senang menemukan dan memberikan solusi pada masalah.

Meningkatkan Suasana Hati dan Empati

Suasana hati dapat mempengaruhi perilaku seseorang sehari-hari, termasuk perilaku menolong. Berkowitz dan William dalam Dayakisni & Hudaniah (2009), mengatakan bahwa orang yang berada dalam suasana hati yang bahagia lebih memilih untuk membantu, sedangkan orang yang sedih kurang altruistik karena menurut Berkowitz, suasana hati dapat mempengaruhi kesediaan seseorang untuk membantu orang lain. Suasana hati yang baik merupakan salah satu kondisi suasana hati seseorang dalam keadaan positif. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk mengatur mood agar membaik dan tetap sehat, misalnya dengan mengonsumsi makanan penambah mood seperti coklat, susu. Suasana hati yang baik dan buruk merupakan akibat dari senyawa tertentu dalam tubuh yang memengaruhi respons saraf. Untuk meningkatkan mood dapat dirangsang dan ditingkatkan senyawanya, senyawa tersebut adalah dopamin, serotonin, otosin dan endorfin, masing-masing senyawa tersebut dapat dirangsang dengan aktivitas seperti mengontrol aktivitas sehari-hari dengan rangsangan motorik dan mengaktifkan kondisi senang dan bahagia dengan aktivitas tertentu.

Meningkatkan Hubungan dengan Orang Lain

Menurut Ali & Asrori (2005), hubungan dengan orang lain dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang dapat berkomunikasi dengan masyarakat disekitarnya dan sejauh mana komunikasi tersebut dapat mempengaruhinya. Kondisi ini mencakup pengenalan terhadap lingkungan seperti makan dan minum secara mandiri, memakai pakaian secara mandiri dan mengikuti peraturan dalam kelompok atau adat tertentu. Menurut Sunarto & Hartono (2006), hubungan sosial adalah suatu kondisi dimana setiap orang membutuhkan orang lain dan bagaimana seseorang dapat beradaptasi dalam masyarakat sehingga dapat hidup bermasyarakat atau berkelompok yang baik dalam lingkup masyarakat yang luas.

Menurut Hartati dalam Risal & Alam (2021), keterampilan sosial berarti kemampuan menciptakan hubungan yang baik dengan orang lain, yaitu kemampuan

mengelola dan mengatur dengan cukup lancar, serta kemampuan menyelesaikan perselisihan yang timbul dalam setiap kegiatan. Umumnya mereka adalah tipe orang yang disukai banyak orang disekitarnya karena menyenangkan secara emosional, bisa membuat orang disekitarnya merasa nyaman, orang merasa senang berada di dekatnya. Menurut Desmita dalam Risal & Alam (2021), keterampilan tersebut adalah: (1) berkomunikasi, (2) memberikan solusi pada masalah, (3) mengendalikan emosi pada diri dan empati, (4) dapat menganalisa sejauh mana tingkat emosi diri dan orang lain, (5) dapat menjalin silaturahmi yang baik antar orang lain, (5) dapat mempercayai orang lain. Sedangkan Sulistiana (2010) memberikan pandangan lain terkait aspek keterampilan sosial dapat diuraikan sebagai berikut: (1) memiliki inisiatif yang tinggi pada apa yang dihadapinya, (2) sifat empati yang tinggi, (3) terbuka dan mudah bergaul dengan orang lain, (4) Bersikap percaya diri, (5) saling memberikan dukungan emosional, (6) dapat menyelesaikan masalah.

Kesimpulan dan Saran

Asumsi tersebut dikarenakan kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor psikologis dalam pemenuhan suatu kepuasan kerja karyawan. Faktor pribadi tersebut meliputi cara berperilaku, sifat dalam diri, motivasi dalam diri, dan emosi yang ada dalam orang tersebut. Kecerdasan emosional mengakses emosi Anda, membedakannya, dan menggunakannya untuk mengarahkan tindakan Anda. Kecerdasan emosional meliputi kemampuan mengerti kesadaran diri, dapat mengatur suasana hati, motivasi spontan, dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain. Perasaan positif terhadap karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mempunyai suatu kualitas dalam kehidupan yang baik. Adapun cara dalam menumbuhkan emotional intelligence antara lain dengan meningkatkan kemampuan pengendalian diri, meningkatkan kemampuan daya tahan ketika menghadapi masalah, meningkatkan kemampuan motivasi diri, meningkatkan suasana hati dan empati, serta meningkatkan hubungan dengan orang lain

Daftar Pustaka

- Alfiana, N. S., & Gunawan, A. W. (2022). Pengaruh emotional intelligence terhadap job satisfaction yang dimediasi oleh work engagement pada dokter gigi di RSGMP FKG Usakti. *J-MAS*, 7(2), 960–964. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.585>
- Ali, M., & Asrori. (2005). Psikologi remaja, perkembangan peserta didik. *Bumi Aksara*.
- Dayakisni, T., & Hudaniah. (2009). Psikologi sosial. *UMM Press*.
- Divanda, M. H., & Wibowo, P. (2023). Pengaruh emotional intelligence terhadap job satisfaction pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Salemba. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(4), 131–140.
- Goleman, D. (2007). Emotional intelligence. Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ. *PT Gramedia Pustaka Utama*.
- Hadinata. (2015). Religiusitas dan Adversity Quotient studi kasus jama'ah Majelis Zikir Az-Zikra Bogor. *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.

- Hude, D. (2006). Emosi: Penjelajahan religio-psikologis tentang emosi manusia di dalam Alquran. Erlangga.
- Hurlock, E. B. (1973). Adolescent development. McGraw Hill Kogakusha, Ltd.
- Khan, B. F. (2024). Pengaruh work family conflict terhadap job satisfaction: Peran variabel mediasi coworker support. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 9(1), 1–14.
- Mahirah, A. M., & Setiani, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Al-Manhaj: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 4(2), 457–472.
<https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1864>
- Marinati, Y. (2020). Hubungan antar daya juang dengan belajar berdasar regulasi diri pada siswa. *Universitas Islam Riau*.
- Risal, H. G., & Alam, F. A. (2021). Upaya meningkatkan hubungan sosial antar teman sebaya melalui layanan bimbingan kelompok di sekolah. *Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, 1(1), 1-10.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15127/14623>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). Organizational behaviour (13th ed.). Salemba Empat.
- Santoso, A. S. (2008). Modul 10 kepribadian dan emosi. *Universitas Mercu Buana*.
- Sardiman, A. M. (2019). Interaksi dan motivasi belajar mengajar. PT Raja Grafindo.
- Sapuri, & Rafy. (2009). Psikologi Islam: Tuntunan jiwa manusia modern (1st ed.). Rajawali Press.
- Sunarto, & Hartono, A. (2006). Perkembangan peserta didik. Rineka Cipta.
- Syifa, M. A., & Maharani, V. (2022). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal. *Jurnal Dimensi*, 11, 500–517.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>