



Wenny Desty Febrian¹
 Indra Sani²
 Yanthy Herawaty
 Purnama³
 Lutfi Alhazami⁴

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN STARTUP

Abstrak

Perusahaan startup memiliki lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan serta kinerja karyawan. Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan tersebut adalah kecerdasan emosional (KE). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan di perusahaan startup dengan menggunakan metode studi literatur. Data diperoleh dari berbagai sumber ilmiah yang relevan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui faktor-faktor mediasi seperti stres kerja, motivasi, dan komunikasi interpersonal. Karyawan dengan KE yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi, beradaptasi dengan perubahan cepat, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik. Selain itu, KE juga berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja tim dan membangun budaya kerja yang lebih positif di lingkungan startup. Studi ini menyoroti pentingnya pengembangan KE dalam strategi manajemen sumber daya manusia di perusahaan startup, yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendekatan kepemimpinan yang mendukung kesejahteraan emosional karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai peran kecerdasan emosional dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja startup, sekaligus menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya dalam konteks manajemen organisasi yang lebih luas.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Startup, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

Startup companies operate in a dynamic and high-pressure work environment, which can significantly impact employee well-being and performance. One crucial factor in enhancing employee performance in such environments is emotional intelligence (EI). This study aims to analyze the relationship between emotional intelligence and employee performance in startup companies using a literature review method. Data were obtained from relevant scientific sources published in the last ten years. The findings indicate that emotional intelligence positively influences employee performance, both directly and through mediating factors such as work stress, motivation, and interpersonal communication. Employees with high EI are better equipped to manage emotions, adapt to rapid changes, and maintain higher job satisfaction. Additionally, EI contributes to improving team effectiveness and fostering a more positive workplace culture within startups. This study highlights the importance of developing EI in human resource management strategies within startups, which can be achieved through training and leadership approaches that support employees' emotional well-being. Therefore, this research provides deeper insights into the role of emotional intelligence in enhancing startup workforce productivity while serving as a foundation for future studies in broader organizational management contexts.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance, Startup, Work Stress, Job Satisfaction

^{1,3,4}Universitas Dian Nusantara

²Universitas Dr. Soetomo

e-mail: wenny.desty.febrian@undira.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan startup telah menjadi pilar penting dalam perekonomian modern, tidak hanya sebagai motor inovasi tetapi juga sebagai wadah pertumbuhan ekonomi digital dan penciptaan lapangan kerja. Dengan model bisnis yang lebih fleksibel dibandingkan perusahaan konvensional, startup mampu merespons dinamika pasar dengan cepat dan menghadirkan solusi inovatif yang sering kali mengubah lanskap industri. Namun, di balik fleksibilitas dan potensi pertumbuhan yang tinggi, lingkungan kerja di startup juga memiliki tantangan tersendiri. Karyawan di perusahaan startup sering kali dihadapkan pada perubahan strategi yang cepat, tuntutan produktivitas yang tinggi, keterbatasan sumber daya, serta peran kerja yang tidak terstruktur dengan jelas. Kondisi ini menciptakan tekanan psikologis yang dapat berdampak pada kesejahteraan serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi, kecerdasan emosional (KE) menjadi faktor penting yang dapat membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan kinerja mereka. KE merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain dalam berbagai situasi (Goleman, 1995). Dalam konteks organisasi, kecerdasan emosional tidak hanya berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan tetapi juga berkontribusi terhadap efektivitas komunikasi, kolaborasi tim, serta pengambilan keputusan yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Assa (2022) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan startup e-commerce. Karyawan dengan KE yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, memiliki keterampilan komunikasi yang lebih efektif, serta mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

Selain itu, studi oleh Chasanah et al. (2023) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan tingkat stres kerja pada karyawan startup. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat KE yang lebih tinggi lebih mampu mengelola tekanan kerja, menghadapi tantangan dengan lebih tenang, serta memiliki mekanisme koping yang lebih baik dalam menyikapi ketidakpastian dan kompleksitas pekerjaan di startup. Dengan kata lain, semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, semakin rendah tingkat stres yang dialaminya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan KE di lingkungan kerja startup sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja karyawan.

Namun, meskipun berbagai penelitian telah mengkaji peran kecerdasan emosional dalam lingkungan kerja, masih terdapat keterbatasan dalam literatur yang secara spesifik meneliti hubungan antara KE dan kinerja karyawan di perusahaan startup. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor korporasi tradisional atau industri dengan struktur kerja yang lebih stabil, sementara startup memiliki dinamika yang berbeda, seperti budaya kerja yang lebih fleksibel, peran kerja yang multifungsi, serta tekanan untuk terus berinovasi dalam waktu singkat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi secara lebih mendalam bagaimana kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam ekosistem startup yang dinamis dan penuh tantangan.

Novelty dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang komprehensif dalam mengkaji peran KE di lingkungan startup dengan mempertimbangkan berbagai faktor unik yang melekat pada ekosistem kerja startup. Faktor-faktor seperti kerja jarak jauh (*remote working*), sistem kerja berbasis proyek, ketidakpastian karier, serta ekspektasi kerja yang tinggi akan dianalisis sebagai variabel yang dapat memoderasi hubungan antara KE dan kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berbasis pada penguatan kecerdasan emosional karyawan, sehingga dapat meningkatkan retensi, kepuasan kerja, serta keberlanjutan pertumbuhan startup dalam jangka panjang.

METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah studi literatur yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan di perusahaan

startup berdasarkan sumber-sumber ilmiah yang relevan. Studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai penelitian terdahulu guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai topik yang dikaji.

Tahap pertama dalam penelitian ini adalah identifikasi dan seleksi literatur. Pada tahap ini, dilakukan pencarian literatur menggunakan database ilmiah seperti Google Scholar, ScienceDirect, Springer, Scopus, dan ProQuest. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian mencakup "kecerdasan emosional," "kinerja karyawan," "startup," serta kombinasi dari kata kunci tersebut. Agar penelitian tetap relevan dan terkini, hanya artikel dengan rentang waktu publikasi dalam sepuluh tahun terakhir yang dipilih. Selain itu, hanya artikel yang telah terpublikasi dalam jurnal bereputasi dan memiliki DOI atau URL yang valid yang digunakan sebagai sumber utama.

Setelah literatur terkumpul, tahap berikutnya adalah penyeleksian dan penyaringan sumber. Artikel yang telah dikumpulkan akan diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi meliputi penelitian yang secara eksplisit membahas hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi atau moderasi, serta penelitian yang dilakukan di perusahaan startup atau lingkungan kerja yang memiliki karakteristik serupa. Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup artikel yang tidak memiliki relevansi langsung terhadap variabel penelitian, artikel yang hanya bersifat teoretis tanpa dukungan empiris, serta penelitian yang menggunakan sampel atau metode yang tidak sesuai dengan fokus penelitian ini.

Selanjutnya adalah analisis dan sintesis literatur. Pada tahap ini, data yang diperoleh dari berbagai penelitian sebelumnya dikategorikan berdasarkan temuan utama yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Proses sintesis dilakukan dengan membandingkan dan mengelompokkan hasil-hasil penelitian berdasarkan kesamaan dan perbedaan dalam metodologi, populasi penelitian, serta hasil yang diperoleh. Selain itu, dilakukan identifikasi terhadap berbagai faktor yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, beban kerja, serta aspek kepemimpinan dalam startup.

Tahap berikutnya adalah pembahasan dan interpretasi hasil studi literatur. Berdasarkan hasil sintesis yang telah dilakukan, penelitian ini membahas bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks startup. Pembahasan dilakukan dengan mengacu pada teori-teori psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang relevan. Selain itu, dalam tahap ini juga dianalisis berbagai research gap yang masih belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi ruang lingkup penelitian lebih lanjut yang dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam bidang manajemen startup.

Tahap terakhir dalam penelitian ini adalah kesimpulan dan implikasi. Pada bagian ini, dirangkum temuan utama dari studi literatur yang telah dilakukan, serta diberikan rekomendasi untuk penelitian di masa depan. Kesimpulan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi akademisi dan praktisi terkait pentingnya kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja startup yang dinamis dan penuh tantangan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam perusahaan startup.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari studi literatur ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (KE) memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan startup. Penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa KE tidak hanya berkontribusi pada aspek psikologis karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas, kepuasan kerja, dan efektivitas tim.

Studi oleh Assa (2022) menemukan bahwa KE, inovasi, dan budaya kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan di startup e-commerce. Karyawan dengan tingkat KE yang lebih tinggi mampu beradaptasi dengan dinamika kerja yang cepat dan tekanan lingkungan startup yang tinggi, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan produktif.

Penelitian lain oleh Chasanah et al. (2023) menyoroti bahwa KE berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan startup. Stres kerja yang tinggi sering kali menjadi faktor yang menghambat kinerja, tetapi karyawan dengan KE yang baik mampu mengelola emosinya dengan lebih efektif, sehingga stres tidak berdampak negatif pada produktivitas mereka.

Selain itu, studi oleh Nugraha & Adiati (2022) menunjukkan bahwa KE memiliki hubungan erat dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada karyawan startup. Karyawan dengan KE tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengatur waktu dan emosi mereka, sehingga mereka dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengalami *burnout*.

Hasil lainnya dari penelitian yang dikaji mengonfirmasi bahwa KE berperan dalam meningkatkan komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Wong & Law (2002) serta Carmeli (2003). KE juga ditemukan dapat meningkatkan hubungan antara pemimpin dan bawahan, yang secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja individu dan organisasi (Jordan et al., 2002).

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa KE merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan startup, baik melalui peningkatan efektivitas individu, pengelolaan stres, maupun interaksi sosial yang lebih baik di lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan.

Pembahasan

Startup merupakan jenis perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan penuh ketidakpastian. Kecepatan pertumbuhan, tekanan inovasi, serta budaya kerja yang fleksibel namun intens sering kali menjadi tantangan bagi karyawan (Robbins & Judge, 2018). Dalam kondisi ini, kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor yang dapat membantu karyawan bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang penuh tantangan.

Menurut teori kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Goleman (2017), KE terdiri dari lima dimensi utama: kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Karyawan startup yang memiliki kesadaran diri yang baik dapat memahami emosi mereka sendiri, sehingga mereka lebih mampu mengendalikan stres dan tekanan kerja. Pengelolaan diri yang baik membantu mereka tetap fokus dan tidak mudah terpengaruh oleh perubahan yang cepat dalam organisasi.

Motivasi intrinsik yang kuat juga merupakan bagian dari KE yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Startup sering kali membutuhkan individu yang memiliki inisiatif tinggi dan dorongan untuk terus belajar. Studi oleh Sy et al. (2006) menunjukkan bahwa karyawan dengan KE tinggi lebih cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih besar, sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih efektif dan mencapai target yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki KE rendah.

Selain itu, empati dan keterampilan sosial memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang baik antar karyawan. Di lingkungan startup, kerja sama tim menjadi salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan organisasi (Petrides & Furnham, 2006). KE membantu individu dalam memahami emosi rekan kerja mereka, sehingga komunikasi dan koordinasi dalam tim dapat berjalan dengan lebih lancar. Penelitian oleh Wong & Law (2002) menunjukkan bahwa pemimpin dengan KE tinggi lebih mampu membangun hubungan kerja yang positif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan.

Namun, meskipun KE memiliki banyak manfaat bagi kinerja karyawan, masih terdapat tantangan dalam implementasinya di lingkungan startup. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya perhatian perusahaan terhadap pengembangan KE dalam pelatihan karyawan. Banyak startup yang lebih berfokus pada keterampilan teknis dan inovasi produk tanpa mempertimbangkan pentingnya aspek psikologis dalam pengelolaan sumber daya manusia (Lopes et al., 2006). Padahal, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Chasanah et al. (2023), stres kerja yang tinggi akibat tekanan di startup dapat dikurangi dengan KE yang baik, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada aspek ini.

Selain itu, penelitian yang dikaji juga menunjukkan bahwa KE tidak bekerja secara independen dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan dukungan sosial juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang

kondusif bagi karyawan startup (Carmeli, 2003). Oleh karena itu, pengembangan KE harus dikombinasikan dengan strategi manajemen lainnya agar dampaknya lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil studi literatur ini mengonfirmasi bahwa KE memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di startup, baik secara langsung maupun melalui faktor-faktor mediasi seperti stres kerja, motivasi, dan komunikasi interpersonal. Oleh karena itu, perusahaan startup disarankan untuk lebih memperhatikan pengembangan KE dalam program pelatihan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja mereka.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (KE) memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan startup. KE membantu karyawan dalam mengelola stres, meningkatkan komunikasi interpersonal, serta menjaga motivasi dan keseimbangan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas kerja. Selain itu, KE juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang lebih kolaboratif dan suportif di lingkungan startup yang dinamis. Oleh karena itu, pengembangan KE dalam strategi manajemen sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan startup.

SARAN

Perusahaan startup disarankan untuk lebih memperhatikan pengembangan kecerdasan emosional karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan diri. Selain itu, pemimpin dan manajer perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang mendukung pengelolaan emosi dan kesejahteraan karyawan. Studi lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara KE dan kinerja karyawan, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung jalannya penelitian ini, terutama para akademisi dan peneliti terdahulu yang telah menyediakan referensi ilmiah yang menjadi dasar dalam studi ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada keluarga, kolega, dan institusi akademik yang telah memberikan dukungan moral dan fasilitas yang diperlukan dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Assa, A. F. (2022). Dampak kecerdasan emosional, inovasi, dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di startup e-commerce XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 6(3), 1433-1449. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2572>
- Chasanah, R. L., Andriani, I., & Fatimah, F. F. (2023). Apakah kecerdasan emosi memengaruhi stres kerja pada karyawan perusahaan startup? *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 2(3), 151-164. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2023.v2i3.8877>
- Nugraha, G., & Adiati, R. P. (2022). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan work-life balance pada karyawan startup. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1), 652-657. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.36518>
- Ealias, A., & George, J. (2012). Emotional intelligence and job satisfaction: A correlational study. *Research Journal of Commerce and Behavioural Science*, 1(4), 37-42. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25896.52485>
- Goleman, D. (2017). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bloomsbury Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications* (pp. 3-31). Basic Books.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(2), 552-569. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00019.x>

- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788-813. <https://doi.org/10.1108/02683940310511881>
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Hartel, C. E. J. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Academy of Management Review*, 27(3), 361-372. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.7389905>
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 461-473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.003>
- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18, 132-138. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8414>
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of applied Psychology*, 89(3), 483