

PENCAPAIAN EFEKTIVITAS KERJA MELALUI OPTIMALISASI KECERDASAN EMOSIONAL DAN PEMBERIAN BEBAN KERJA SECARA TEPAT KEPADA KARYAWAN

Arif Rachman Putra¹, Didit Darmawan²
Universitas Sunan Giri Surabaya^{1,2}
arifrachmanputra.caniago@gmail.com¹
dr.diditdarmawan@gmail.com²

ABSTRAK

Pada pelaksanaan operasionalnya perusahaan akan selalu meningkatkan kemampuan karyawannya. Perencanaan ataupun strategi yang diterapkan tidak lepas dari peningkatan kemampuan kerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan efektivitas kerja karyawan dengan meningkatkan berbagai faktor yang ada. Studi bermaksud menelusuri peran kecerdasan emosional dan beban kerja sebagai tanggung jawab karyawan terhadap efektivitas kerja di tempat kerja. Studi berbentuk kuantitatif ini ditujukan pada satu perusahaan manufaktur yang ada di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan 80 responden sebagai sampel. Data penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian di proses dengan SPSS dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Studi ini menghasilkan bukti ada peran nyata kecerdasan emosional untuk membentuk efektivitas kerja karyawan. Penelitian juga membuktikan adanya pengaruh signifikan terhadap pembentukan efektivitas karyawan secara negatif. Selanjutnya secara bersama-sama kecerdasan emosional dan beban kerja telah terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Kata-kata Kunci: kecerdasan emosional, beban kerja, efektivitas kerja karyawan

PENDAHULUAN

Bukan lagi hal baru jika perusahaan melakukan banyak cara untuk selalu meningkatkan kemampuan karyawan. Peningkatan kemampuan karyawan harus dilakukan secara berkelanjutan meski segala bentuk perubahan dapat terjadi kapan saja (Khayru, 2021). Untuk itu diperlukan biaya yang tidak murah. Sebagai aset perusahaan, manajemen perlu menerapkan rencana agar kemampuan karyawan meningkat namun biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak mengalami kenaikan yang signifikan (Issalillah et al., 2021). Selain itu, manajemen perlu mengarahkan agar menerapkan cara kerja yang efektif pada karyawan. Efektivitas akan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan (Sinambela, 2017; Hariani et al., 2019).

Efektivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan pada perusahaan. Karyawan dituntut untuk bekerja maksimal dengan menggunakan sumber daya yang ada (Ernawati et al., 2020). Terkadang sumber daya yang disediakan tidak mampu mendukung pekerjaannya tetapi karyawan harus dapat melakukan pekerjaannya (Mardikaningsih et al., 2022). Efektivitas kerja pada karyawan dapat mengurangi biaya produksi dan manajemen dapat mengalokasikan biaya tersebut pada bagian yang lain yang memberikan keuntungan perusahaan (Gunawan, 2012). Efektivitas kerja karyawan merupakan cara yang dilakukan oleh karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu (Djaelani et al., 2022). Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional merupakan sifat yang dimiliki seseorang untuk dapat mengolah kecerdasannya sendiri dan orang lain (Barchard & Hakstian, 2004). Wong dan Law (2002) berpendapat seorang yang cerdas dari segi emosional akan dapat bekerja dengan cara yang efektif dibandingkan dengan yang lainnya. Efektivitas kerja karyawan akan lebih dapat terbentuk dengan adanya kecerdasan yang dimiliki setiap karyawan (Beer & Brooks, 2011). Kecerdasan emosional membuat lingkungan kerja minim konflik sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan tepat waktu. Karyawan dapat menyikapi segala hal yang terjadi di tempat kerja secara lebih bijak dan ini akan menguntungkan perusahaan (Munir & Arifin, 2021).

Selain itu, beban kerja juga menjadi faktor dari efektivitas kerja karyawan. Beban kerja diartikan kondisi di tempat kerja berkaitan tanggung jawab pekerjaan dengan rentang waktu tertentu untuk menyelesaikannya (Bowling & Kirkerdall, 2012). Jung & Jung (2001) menyatakan beban kerja muncul karena adanya tuntutan dari lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Beban kerja dapat mengurangi kepuasan karyawan yang akan

berdampak pada hasil kerja karyawan (Arifin et al., 2022). Dengan beban kerja yang berlebih akan menurunkan efektivitas karyawan (Ernawati, 2020). Meski demikian, beban kerja dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang efektif dengan adanya tekanan memicu kompetensi karyawan secara maksimal (Sinambela et al., 2022).

Pentingnya efektivitas kerja karyawan menuntut manajemen untuk menerapkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dari berbagai faktor (Djaelani et al., 2021). Ini akan memberi dampak pada peningkatan hasil kerja, bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Studi ini dilakukan untuk mengetahui peran nyata dari variabel kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (1990) menyatakan kecerdasan emosional didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan seseorang dimana akan melibatkan kemampuan untuk dapat melihat dan mengendalikan perasaan atau emosi yang terjadi berkaitan dengan diri sendiri atau lingkungan sekitar. Goleman (1995) percaya bahwa sebuah kecerdasan emosional tampaknya menjadi seperangkat kemampuan psikologis penting yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kesuksesan hidup. Kemampuan untuk mengelola perasaan dan menangani stres adalah aspek lain dari kecerdasan emosional yang penting untuk dapat melakukan pekerjaan dengan efektif (Clarke & Howell, 2010).

Beban Kerja

Menurut MacDonald (2003), beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan berupa rangkaian pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Beban kerja merupakan reaksi yang muncul pada karyawan yang terlihat pada fisik dan mental karyawan tersebut (Zheng *et al.*, 2012). Menurut MacDonald (2003), pemberian beban kerja yang tidak efektif hanya akan memberikan dampak negatif. Namun, bila sebaliknya akan membentuk efektivitas kerja secara kelompok. Tingkat beban kerja pada setiap karyawan memiliki perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya (Issalillah, 2021). Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan stress dan akan berdampak pada efektivitas kerjanya.

Efektivitas Kerja Karyawan

Efektivitas kerja karyawan merupakan cara karyawan untuk dapat bekerja dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dengan efektif (Darmawan, 2013). Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif karena dapat memberikan hasil kerja yang baik dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Infante, 2022). Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif dan kompleks saat ini, bakat yang dimiliki organisasi dalam bentuk efektivitas karyawannya, yaitu keterampilan dan kompetensi mereka menentukan keberhasilannya (Lockwood, 2006). Menurut Avolio & Bass (2004), efektivitas memberikan keuntungan bagi perusahaan. Ini menjadi langkah utama agar karyawan memberikan hasil terbaik. Meski dipengaruhi banyak hal namun beban kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan merupakan hal utama yang perlu diperhatikan pemegang kebijakan.

METODE PENELITIAN

Studi kuantitatif ini terjadi pada satu perusahaan manufaktur yang beroperasi di Sidoarjo. Sebanyak 3–5 karyawan di setiap divisi digunakan sebagai sampel penelitian. Didapatkan 80 responden sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional dan beban kerja sebagai variabel bebas serta efektivitas karyawan sebagai variabel terikat.

Kecerdasan emosional menurut Robbins dan Judges (2013), cara seseorang untuk dapat mengolah emosi yang ada pada dirinya serta dapat memahami dan membimbing orang lain dari emosionalnya. Indikator pengukuran kecerdasan emosional menurut Golleman (1995), yaitu: 1) kemampuan mengetahui emosi yang ada pada diri; 2) kemampuan untuk mengelola emosi; 3) kemampuan untuk dapat memberikan motivasi pada diri saat melakukan tugas; 4) identifikasi emosi orang lain; 5) kualitas interaksi dengan pihak lain.

Beban kerja menurut Hancock dan Meshkati (1988) merupakan perbedaan antara kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. MacDonald (2003) menjelaskan 3 indikator yang dapat mengukur beban kerja yaitu: 1) beban fisik; 2) beban mental; 3) beban waktu.

Efektivitas kerja karyawan merupakan cara yang dilakukan karyawan untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya secara optimal (Mehrabani & Shajari, 2013). Indikator untuk mengukur efektivitas menurut Avolio dan Bass (2004), yaitu: 1) kinerja karyawan dan 2) kepuasan karyawan.

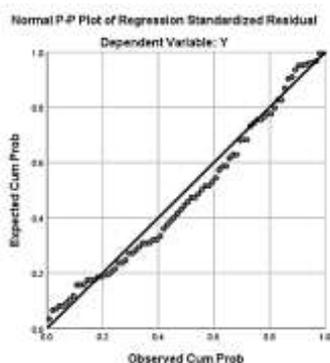
Indikator dari setiap variabel kemudian akan dijelaskan pada bentuk pernyataan kuesioner. Hasil tanggapan responden mengenai pernyataan kuesioner kemudian akan diukur dengan skala likert. Hasilnya kemudian akan dianalisis dengan regresi linear berganda. Data yang didapatkan akan diuji kualitasnya dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini melibatkan 80 responden. Sampel terdiri 55 responden laki-laki dan 25 responden perempuan. Sebanyak 43 responden berada pada usia 25-34 tahun, sebanyak 20 responden berusia 35-44 tahun, sedangkan sisanya merupakan karyawan berusia di bawah 25 tahun. Sebagian besar responden merupakan lulusan perguruan tinggi S1. Hanya ada 19 responden yang merupakan lulusan sekolah menengah atas.

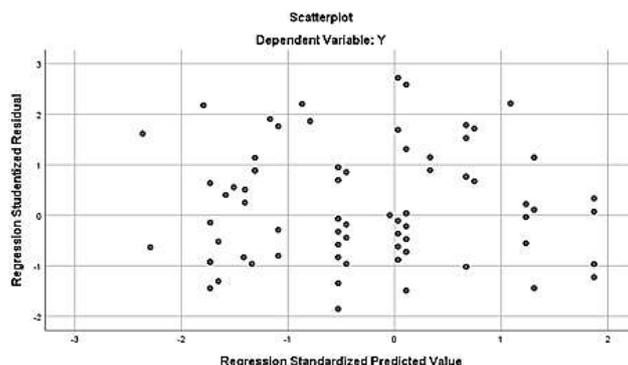
Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data yaitu dengan melakukan uji validitas. Uji ini melihat nilai corrected item dengannilai lebih dari angka 0,3. Dari hasil pengujian didapatkan seluruh pernyataan yang mewakili indikator setiap variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dengan menggunakan nilai dari Alpha Cronbach. Hasilnya menunjukkan nilai Alpha Cronbach untuk variabel kecerdasan emosional didapatkan nilai 0,767. Selanjutnya untuk variabel beban kerja diperoleh hasil 0,821. Untuk variabel efektivitas kerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0,809. Hasil ini menunjukkan data penelitian yang digunakan reliabel.



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber: Output SPSS

Proses yang dilakukan selanjutnya dengan uji normalitas. Uji ini dilakukan dengan melakukan pengamatan pada grafik yang disajikan pada gambar 1. Grafik menunjukkan sebaran data berada pada sekitar garis diagonal. Hasil ini menandakan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Selanjutnya untuk uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai VIF serta nilai tolerance. Standar nilai yang digunakan untuk nilai tolerance haru melebihi 0,1 sedangkan untuk nilai VIF nilai perhitungan berada di bawah 10. Hasil penelitian menunjukkan nilai VIF yang didapatkan sebesar 1,352 dengan nilai tolerance sebesar 0,740. Hasil ini menunjukkan penelitian tidak mengalami multikolinearitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS

Gambar 2 menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan sebaran data pada gambar berada pada sumbu Y. Hasil ini menunjukkan data penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik yang terakhir adalah dengan uji autokorelasi. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai Durbin Watson. Penelitian menunjukkan nilai DW sebesar 1.610. Hasil ini menandakan penelitian tidak mengalami autokorelasi.

Tabel 1. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.944	3.607		5.252	.000		
	X.1	3.576	.608	.446	5.880	.000	.740	1.352
	X.2	3.145	.481	.497	6.545	.000	.740	1.352

Sumber: Output SPSS

Data penelitian yang telah teruji kualitasnya diproses kemabli dengan uji t. Hasil uji ini menunjukkan nilai signifikan untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan efektivitas karyawan. Untuk nilai signifikan beban kerja, hasil yang didapatkan 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas karyawan. Pada tabel koefisien juga didapatkan model regresi $Y = 18.944 + 3.576X_1 - 3.145X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai efektivitas kerja karyawan mendapatkan nilai sebesar dengan asumsi nilai kecerdasan emosional dan beban kerja sama dengan nol. Selain itu diketahui kenaikan 1 satuan beban kerja akan mengurangi nilai efektivitas karyawan sebesar 3.145.

Tabel 2. ANOVA^a (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2477.479	2	1238.739	78.894	.000 ^b
	Residual	1209.009	77	15.701		
	Total	3686.487	79			

Sumber: Output SPSS

Hasil pengujian statistic diketahui nilai F hitung sebesar 78,894 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kolaborasi dari kecerdasan emosional dan beban kerja memberikan pengaruh signifikan pada terbentuknya efektivitas kerja karyawan.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.820 ^a	.672	.664	3.963	1.610

Sumber: Hasil olah SPSS

Berikutnya dilakukan uji koefisien detriminasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai R yang didapatkan sebesar 0,820. Selanjutnya nilai R Square yang didapatkan sebesar 0,672. Hal ini membuktikan bahwa efektivitas kerja karyawan mendapatkan kontribusi sebesar 67,2%. Untuk variabel lainnya yang menjadi faktor efektivitas karyawan memberikan kontribusi sebesar 32,8%.

Kecerdasan emosional memberikan pengaruh pada efektivitas kerja karyawan. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan lebih efektif. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Beer dan Brooks (2011) menyatakan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan bekerja lebih efektif daripada karyawan lainnya. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik akan lebih memahami dengan situasi yang ada di sekitar tempat kerja (Darmawan, 2011; 2013). Pemahaman ini akan membuat karyawan mencari jalan terbaik untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan cenderung melakukan kerja yang efektif (Andayani et al., 2010).

Beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas karyawan. Tingginya beban kerja akan membuat efektivitas kerja karyawan menurun (Mardikaningsih, 2022). Hal ini memperkuat temuan dari DiDomenico dan Nussbaum (2008). Dengan tingginya beban kerja karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan menjadi lambat pada saat bekerja sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu. Hal ini akan memengaruhi keadaan perusahaan. Kinerja karyawan akan menurun (Sinambela, 2022). Perlu ditemukan solusi atas beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Manajemen dan karyawan sama-sama memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan permasalahan ini.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini memberi bukti ada peran nyata kecerdasan emosional untuk membentuk efektivitas kerja karyawan. Penelitian juga membuktikan adanya pengaruh signifikan terhadap pembentukan efektivitas karyawan secara negatif Selanjutnya secara bersama-sama kecerdasan emosional dan beban kerja telah terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil peneliiian dan wawancara yang dilakukan pada penelitian ini maka perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan dan mengolah kecerdasan emosional yang dimiliki. Perusahaan dapat melakukan kegiatan di luar perusahaan yang tujuannya untuk memberikan relaksasi terhadap beban kerja yang ada sekaligus memberikan pelatihan pengembangan kecerdasan emosional. Perusahaan perlu melakukan kegiatan tanya jawab untuk mendiskusikan bagaimana mengurangi atau mencari solusi mengenai beban kerja yang dirasakan karyawan. Dengan kecerdasan emosional yang tinggi dan rendahnya beban kerja yang dirasakan karyawan akan bekerja lebih efektif daripada sebelumnya. Ini memerlukan intensitas pelaksanaan dan tingkat kepedulian yang baik dari perusahaan dan bukan program yang bersifat sementara namun berkelanjutan untuk memaksimalkan potensi karyawan secara mental dan kompetensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, D. & D. Darmawan. 2011. Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku Dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Andayani, D., S. Kabalmay, R. Resandi, D. Darmawan. 2010. *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Arifin, S., D. Darmawan, C.F.B. Hartanto & A. Rahman. 2022. Human Resources based on Total Quality Management, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 17 – 20.
- Arifin, S., & D. Darmawan. 2021. Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Arini, Z.I. 2021. Pengaruh Perilaku Inovatif, Dukungan Psikologis dan Profesionalisme terhadap Keterikatan Kerja (Studi Kasus di PT Panin Bank Cabang Mojosari Mojokerto), *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 113-122.
- Avolio B. & Bass B. 2004. *Multifactor Leadership Questionnaire Sampler Set: Manual, Forms, and Scoring Key*. Mind Garden. Menlo Park, CA.
- Barchard, K. A., & Hakstian, A. R. 2004. The nature and measurement of emotional intelligence abilities: Basic dimensions and their relationships with other cognitive ability and personality variables. *Educational and Psychological Measurement*, 64(3), 437 –462.
- Beer, A., & Brooks, C. 2011. Information Quality in Personality Judgment: The Value of Personal Disclosure. *Journal of Research in Personality*, 45 (2), 175-185.
- Bowling, N. A., & C. Kirkendall. 2012. Workload: A review of causes, consequences, and potential interventions. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research And Practice*, 2, 221–238.
- Cahyono, H. & R. Mardikaningsih. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 83-92.
- Clarke, N., & Howell, R. 2010. *Emotional Intelligence and Projects*. Project Management Institute. Pennsylvania.
- Darmawan, D. 2011. *Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. 2013. *Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Adversitas terhadap Motivasi Berprestasi dan Intensi Berwirausaha*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. 2013. Pengaruh Tekanan Peran Wirausaha dan Karakteristik Individu terhadap Efektivitas Kerja, *Jurnal Media Informasi Ilmiah*, No.59 Tahun IX Desember, 60-69.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, dan Mochamad Irfan. 2020. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. 2020. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.

- Darmawan, D., R. Mardikaningsih., S. Arifin., E. A. Sinambela., A. R. Putra. 2021. Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(2), 516-530.
- Darmawan, D., M. Saleh, Soemardiono, & M. S. Anwar. 2021. Optimalisasi Manajemen Kualitas Total untuk Memberdayakan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 63-72.
- Darmawan, D. & Ernawati. Motivasi Karyawan Dan Hasil Kerja Bagi Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 74-78.
- Darmawan, D. 2022. Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Darmawan, D., & R. Mardikaningsih. 2021. Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290-296.
- DiDomenico, A., & Nussbaum, M. A. 2008. Interactive effects of physical and mental workload on subjective workload assessment. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38(11-12), 977-983.
- Djaelani, M. & D. Darmawan. 2016. Studi Tentang Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Kompetensi Lintas Budaya Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 11-17.
- Djaelani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan, & R. Mardikaningsih. 2021. Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance. *Journal of Marketing and Business Research*, 1(2), 59-70.
- Djaelani, M., Sudja'i., M. Munir, & D. Darmawan. 2022. The Effect of Supervision, Compensation Systems, and Organizational Commitments on The Performance of Employees in Construction Services Companies. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 110-118.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Edunomika*, 6(1), 1-8
- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books. New York.
- Gunawan, A., Yuliana, D. Darmawan, & S. Arum. 2012. *Manajemen Terapan dan Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Hariani, M., S. Arifin, & A. R. Putra. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28.
- Hariani, M., & E. A. Sinambela. 2021. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Integritas Akuntan Publik. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 297-301.
- Infante, A. & D. Darmawan. 2022. Women in Human Resource Management Practice. *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 27-30.
- Irfan, M., & A. R. Putra. 2021. Dampak Kepemimpinan dan Rotasi Kerja terhadap Turnover Intention. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 302-306.
- Issalillah, F. & S. Wahyuni. 2021. Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-8.

- Issalillah, F. & R.K. Khayru. 2021. Studi terhadap Hubungan antara Dukungan Sosial, Stress Kerja dan Kinerja Perawat, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 123-132.
- Issalillah, F. 2021. Pandemic Covid 19, Social Psychology, and Pregnancy: Relatedness and Analysis, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 1-10.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. 2021. Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Jahroni., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. 2021. Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2), 1389-1397.
- Jung, H. S., & Jung, H. S. 2001. Establishment of overall workload assessment technique for various tasks and workplaces. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 28(6), 341–353.
- Khayru, R.K. 2021. Opinions about Consumer Behavior during the Covid-19 Pandemic, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 31-36.
- Khayru, R.K., Nichen, A Chairunnas, Safaruddin, & M. Tahir. 2021. Study on The Relationship Between Social Support and Entrepreneurship Intention Experienced by Adolescents, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 47-51.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. 2014. Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 3(2), 529-536.
- Lockwood, Nancy, R. 2005. Talent Management: Driver for Organizational Success. *HR Magazine*, 51(6),1-11.
- MacDonald, W. 2003. The Impact of Job Demands and Workload on Stress And Fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102-117.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2012. Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R & S. Arifin. 2021. Study on Education Level and Consequences of Licensing and Interest in Making Small Business Licensing, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 19-24.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, D. Darmawan, S. Arifin, & A. R. Putra. 2022. Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Budaya Organisasi, Efektivitas Penempatan dan Pengawasan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 47-56.
- Mardikaningsih, R., & D. Darmawan. 2022. Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja serta Pengaruhnya Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 5(1).
- Mardya, D. 2021. Pengaruh Kondisi Kerja, Spiritualitas Kerja, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Tenaga Medis di RS Dharma Husada Ngoro, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 73-82.
- Mehrabani, S. E. & M. Shajari. 2013. Relationship between Employee Empowerment and Employee Effectiveness. *Service Science and Management Research (SSMR)*, 2(4), 60-68.
- Mendrika, V., D. Darmawan, T.S. Anjanarko, Jahroni, M. Shaleh, & B. Handayani. 2021. The Effectiveness of the Work from Home (WFH) Program during the Covid-19 Pandemic, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 44-46.

- Munir, M., & S. Arifin. 2021. Organizational Culture and Impact on Improving Employee Performance, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 65-68.
- Munir, M. & S. Arifin. 2021. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 39-44.
- Munir, M., F. Issalillah., D. Darmawan., E. A. Sinambela., & R. Mardikaningsih. 2022. Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang Ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(1), 717-724.
- Putra, A.R. & E. Retnowati. 2022. Work Engagement for Career Women, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 59-62.
- Putro, W.K.P. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Unicharm Indonesia, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 21-32.
- Retnowati, E., Ernawati, U.P. Lestari, D. Darmawan, & M. Munir. 2022. Efektivitas Kepemimpinan dan Pengembangan Kerja: Faktor Penentu Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 57-66.
- Rikasari, M. 2021. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi, Kondisi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja di PT Totoisan Jaya Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 103-112.
- Salovey, P., & Mayer, J.D. 1990. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Sinambela, E. A. & Kasirah. 2017. Pengaruh Tekanan Peran Wirausaha terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Agrimas*, 1(1), 39-48.
- Sinambela, E.A. & Ernawati. 2021. Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 69-74.
- Sinambela, E. A., & D. Darmawan. 2022. Peran Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit. *Realible Accounting Journal*, 1(2), 8-15.
- Sinambela, E.A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen, *Jurnal Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 13-22.
- Sinambela, E. A., D. Darmawan, & V. Mendrika. 2022. Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization, *Journal of Marketing and Business Research*, 2(1), 47-58.
- Steers, R. M. 1977. *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Goodyear Publishing Company. California.
- Sudja'i & Ernawati. 2021. The Influence of Business Capital and Owner's Personality on Small & Medium-Sized Enterprises (SMEs) Development, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 40-43.
- Sudja'i, & D. Darmawan. 2021. Peran Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional, dan Spiritualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 133-144.
- Sudjai & D. Darmawan. 2022. Penghargaan vs Hukuman, Pengukuran Dampak terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics and Accounting (ARBITRASE)*, 2(3), 94-97.
- Zheng, B., Jiang, X., Tien, G., Meneghetti, A., Panton, O. N. M., & Atkins, M. S. 2012. Workload assessment of surgeons: Correlation between NASA TLX and blinks. *Surgical Endoscopy*, 26(10), 2746-2750.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. 2020. The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Widiyana, E.O. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.
- 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.