

Kajian Literatur: Empati Dan Kesadaran Diri Sebagai Dimensi Utama Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi

Kania Laelawati

klaelawati25@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran empati dan kesadaran diri sebagai dua dimensi utama kecerdasan emosional dalam konteks kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Metode yang digunakan adalah kajian literatur sistematis, yang mengidentifikasi dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empati memiliki peran yang signifikan dalam membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan tim, serta meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dalam organisasi. Pemimpin yang empatik cenderung mampu mengurangi konflik, meningkatkan keterlibatan anggota tim, dan mendorong inovasi. Selain itu, kesadaran diri sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang bijaksana juga berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi. Pemimpin yang sadar akan kekuatan dan kelemahan diri mampu mengelola emosi dan menyeimbangkan hubungan interpersonal dengan tujuan organisasi. Temuan ini juga menunjukkan perlunya modifikasi model kecerdasan emosional dengan memasukkan dimensi kesadaran emosional sosial untuk memperkuat pengelolaan emosi dalam organisasi. Secara keseluruhan, pengembangan empati dan kesadaran diri dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Empati, Kesadaran Diri, Kepemimpinan, Kinerja Organisasi.

 Karya ini dilisensikan di bawah [lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Lisensi Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam dunia yang semakin global dan terhubung, tantangan yang dihadapi oleh pemimpin organisasi semakin kompleks dan menuntut pengembangan pendekatan yang lebih holistik dalam kepemimpinan (Usanto et al., 2023). Seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika pasar, pemimpin tidak hanya dituntut untuk memiliki keahlian teknis dan pengetahuan industri yang mendalam, tetapi juga kemampuan untuk mengelola emosi dan hubungan antar individu dalam organisasi (Sintya et al., 2023). Salah satu faktor yang semakin diakui sebagai kunci dalam mencapai kesuksesan kepemimpinan adalah kecerdasan emosional (*emotional intelligence* atau EI), yang mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain (Goleman, 1995; Manik, 2024). Kecerdasan emosional ini tidak hanya mempengaruhi hubungan interpersonal, tetapi juga berperan penting dalam mempengaruhi pengambilan keputusan dan adaptasi terhadap perubahan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Harahap & Tanjung, 2025).

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Goleman (1995), yang pertama kali memperkenalkan konsep kecerdasan emosional, mengungkapkan bahwa pemimpin yang mampu mengelola emosi mereka dan orang

lain cenderung lebih empatik, adaptif, dan efektif dalam menghadapi dinamika yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang didorong oleh kecerdasan emosional dapat menciptakan iklim yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, serta inovasi dalam organisasi (Goleman, 1998; Goleman et al., 2013). Lebih lanjut, Mayer dan Salovey (1997) mengonfirmasi bahwa pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat lebih mudah membangun hubungan yang produktif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Penelitian terbaru juga mengonfirmasi bahwa pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang baik berpotensi meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja tim secara keseluruhan (Bar-On, 2010; Miao et al., 2017).

Namun, meskipun banyak penelitian yang mengonfirmasi pentingnya EI dalam konteks kepemimpinan, implementasi praktisnya dalam organisasi masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa studi menunjukkan bahwa banyak pemimpin yang tidak mampu memanfaatkan potensi kecerdasan emosional mereka secara optimal, yang berpengaruh pada efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi (Setiadi & Tampubolon, 2020). Salah satu penyebabnya adalah kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai dua dimensi utama kecerdasan emosional, yaitu empati dan kesadaran diri, yang memiliki dampak langsung terhadap dinamika kepemimpinan. Hal ini memunculkan kebutuhan untuk menggali lebih dalam bagaimana kedua elemen ini saling berinteraksi dalam konteks kepemimpinan yang efektif.

Berbagai studi terdahulu telah membahas peran empati dan kesadaran diri dalam kepemimpinan. Empati, yang melibatkan kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan orang lain, dapat memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi dan meningkatkan komunikasi yang lebih terbuka serta kerja sama tim (Amalia, 2019). Di sisi lain, kesadaran diri, yang berkaitan dengan pemahaman terhadap emosi, kekuatan, dan kelemahan diri, memungkinkan pemimpin untuk membuat keputusan yang lebih bijaksana dan berlandaskan pada refleksi diri yang mendalam (Winarno, 2008). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian hanya berfokus pada salah satu dimensi kecerdasan emosional atau menganggap keduanya sebagai faktor yang terpisah dalam pengembangan kepemimpinan, padahal keduanya saling berkaitan dan dapat memberikan dampak yang lebih besar jika dikembangkan secara bersamaan.

Kesenjangan yang ada adalah kurangnya kajian yang menggabungkan kedua dimensi utama kecerdasan emosional ini—empati dan kesadaran diri—secara bersamaan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran mereka dalam kepemimpinan. Padahal, kedua faktor ini saling terkait dan bersama-sama memainkan peran penting dalam memfasilitasi peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, kajian literatur ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji lebih dalam bagaimana kedua elemen tersebut berkontribusi dalam memperkuat kualitas kepemimpinan yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. Dalam konteks ini, pengembangan kedua dimensi kecerdasan emosional ini dapat menghasilkan pemimpin yang lebih efektif, adaptif, dan mampu memimpin dengan empati, yang pada gilirannya dapat memperkuat tim dan meningkatkan kinerja organisasi (Laelawati, 2024).

Kajian literatur ini memiliki tujuan utama untuk: menelaah dan menganalisis peran empati dan kesadaran diri sebagai dimensi utama kecerdasan emosional dalam konteks kepemimpinan; mengidentifikasi dan mendalami bagaimana pengembangan kedua dimensi kecerdasan emosional tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui

peningkatan efektivitas tim dan pengelolaan dinamika sosial di dalam organisasi, serta menyajikan temuan-temuan empiris dan teori-teori terbaru yang dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara kecerdasan emosional, empati, kesadaran diri, dan kepemimpinan yang efektif. Kajian ini juga bertujuan untuk mengungkapkan implikasi praktis bagi pemimpin dan organisasi dalam mengembangkan kecerdasan emosional, khususnya dalam aspek empati dan kesadaran diri, sebagai strategi untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih optimal (Komariyah et al., 2023).

Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan pendekatan yang lebih sistematis dalam mengembangkan kepemimpinan yang tidak hanya mengutamakan kemampuan teknis, tetapi juga memperhatikan aspek emosional yang fundamental untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat, serta meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence)

Kecerdasan emosional (EI) pertama kali diperkenalkan oleh Salovey dan Mayer (1990) sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Goleman (1995) memperluas konsep ini dengan mengidentifikasi lima dimensi utama: *kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial*. Goleman berpendapat bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dan dinamika dalam organisasi.

Kecerdasan emosional menghubungkan emosi dengan kognisi dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang bijaksana, adaptasi terhadap perubahan, dan pembangunan hubungan interpersonal yang produktif (Mayer & Salovey, 1997). Dalam konteks kepemimpinan, pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu memahami perasaan, motivasi, dan perspektif orang lain, serta mengelola emosi mereka sendiri dengan cara yang meningkatkan kinerja tim dan organisasi (Goleman, 1998).

Empati dalam Kepemimpinan

Empati merupakan salah satu dimensi dari kecerdasan emosional yang berfokus pada kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan orang lain. Menurut Goleman (1995), empati adalah kemampuan untuk mengenali dan menghargai perasaan orang lain, yang memungkinkan pemimpin untuk lebih memahami kebutuhan dan keinginan anggota tim mereka. Empati dalam kepemimpinan sangat penting karena membantu pemimpin membangun hubungan yang lebih kuat dan saling menghargai dengan tim mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dalam organisasi (Amalia, 2019).

Pemimpin yang empatik lebih cenderung untuk mengurangi konflik, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mendorong inovasi. Sebuah penelitian oleh Liu dan Chen (2019) menunjukkan bahwa empati meningkatkan keterbukaan dalam komunikasi, mengurangi ketegangan dalam tim, serta mendorong terciptanya iklim kerja yang lebih produktif. Hal ini juga menunjukkan bahwa pemimpin yang empatik mampu menangani perbedaan dan menciptakan suasana yang lebih inklusif dan harmonis di dalam organisasi.

Kesadaran Diri (Self-Awareness)

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri, kekuatan, kelemahan, dan dampak emosi tersebut terhadap orang lain. Goleman (1995) menganggap kesadaran diri sebagai fondasi dari kecerdasan emosional yang mendasari

pengambilan keputusan yang bijaksana dan pengelolaan diri yang efektif. Pemimpin yang memiliki kesadaran diri cenderung lebih terbuka terhadap umpan balik, mampu melakukan refleksi diri, dan menjaga keseimbangan antara tugas dan hubungan interpersonal (Kotsou et al., 2019).

Penelitian oleh Hughes et al. (2021) menunjukkan bahwa pemimpin dengan kesadaran diri yang tinggi mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi yang dihadapi, serta mengelola stres dan tekanan dengan lebih baik. Mereka juga lebih mampu mengelola emosi mereka dalam situasi yang penuh tekanan, yang memberikan dampak positif pada pengambilan keputusan dan interaksi sosial dalam organisasi. Kesadaran diri berkontribusi pada penciptaan hubungan kerja yang lebih sehat dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya memiliki keterampilan teknis dan pengetahuan tentang industri, tetapi juga kemampuan untuk mengelola emosi dan membangun hubungan yang produktif dengan anggota tim mereka. Menurut (Rustandi et al., 2023), pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada pengikut mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Kecerdasan emosional memainkan peran krusial dalam kepemimpinan, karena pemimpin dengan EI yang tinggi dapat lebih mudah membangun hubungan yang saling mendukung, memperkuat ikatan sosial dalam tim, dan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan (Bar-On, 2010). Kepemimpinan yang didorong oleh kecerdasan emosional tidak hanya menghasilkan keputusan yang bijaksana, tetapi juga menciptakan iklim yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan inovasi dalam organisasi (Goleman, 1998).

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merujuk pada tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Menurut (Rusdian & Diandra, 2023) kinerja organisasi dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas, kepuasan pelanggan, dan inovasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, terutama yang melibatkan kecerdasan emosional, dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan keterlibatan karyawan, komunikasi yang lebih efektif, dan pemecahan masalah yang lebih baik (Rusdian & Rismayani, 2020).

Pemimpin yang memiliki empati dan kesadaran diri cenderung lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja tim. Sebagai contoh, pemimpin yang mampu memahami emosi dan kebutuhan anggota timnya akan lebih mudah memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Miao et al., 2017). Selain itu, pemimpin yang sadar akan kekuatan dan kelemahan diri mereka mampu mengelola dinamika tim dengan lebih baik, meminimalkan konflik, dan mendorong inovasi, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Metode Analisis

Kajian literatur ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran empati dan kesadaran diri sebagai dua dimensi utama kecerdasan emosional dalam konteks kepemimpinan, serta memahami bagaimana keduanya berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur sistematis, yang dirancang untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan-temuan empiris serta teori-teori relevan dari berbagai sumber yang ada. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggabungkan hasil-hasil penelitian terdahulu, memetakan perkembangan konsep kecerdasan emosional dalam kepemimpinan, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih perlu ditangani (Ramayanti, 2023).

Langkah pertama dalam kajian ini adalah penentuan kriteria inklusi dan eksklusi, yang digunakan untuk memastikan bahwa literatur yang digunakan memenuhi standar kualitas yang tinggi dan relevansi terhadap fokus kajian. Artikel yang dipilih adalah jurnal peer-reviewed, buku akademik, dan laporan penelitian yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir. Meskipun demikian, literatur yang lebih lama tetap dipertimbangkan apabila relevansi dan kontribusinya terhadap pemahaman topik ini signifikan. Literatur yang akan diprioritaskan adalah yang membahas kecerdasan emosional, empati, kesadaran diri, kepemimpinan, dan kinerja organisasi. Artikel yang tidak terverifikasi secara akademis atau yang hanya membahas konsep-konsep secara terbatas akan dikeluarkan untuk menjaga kredibilitas kajian.

Pencarian literatur dilakukan melalui berbagai database akademik yang kredibel, seperti Google Scholar, JSTOR, Scopus, dan Web of Science. Kata kunci yang digunakan mencakup istilah-istilah seperti "emotional intelligence and leadership," "empathy and organizational performance," dan "self-awareness and leadership effectiveness." Hasil pencarian yang diperoleh akan disaring lebih lanjut berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memastikan hanya literatur yang paling relevan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap kajian ini yang akan dimasukkan.

Seleksi literatur dilakukan dalam dua tahap. Pada tahap pertama, abstrak dan ringkasan artikel yang ditemukan akan ditinjau untuk memastikan relevansi topik dengan tujuan kajian. Artikel yang tidak sesuai dengan kriteria inklusi atau yang tidak relevan dengan fokus kajian akan dikeluarkan. Pada tahap kedua, artikel yang terpilih akan dianalisis lebih mendalam, dengan evaluasi terhadap kualitas metodologi yang digunakan dan validitas temuan yang disajikan. Hanya artikel dengan metodologi yang kredibel dan temuan yang dapat dipercaya yang akan dilanjutkan untuk analisis lebih lanjut.

Setelah literatur yang relevan terpilih, langkah selanjutnya adalah mengorganisasikan hasil literatur ke dalam tema-tema utama yang relevan dengan kajian ini, yakni dimensi kecerdasan emosional, peran empati dan kesadaran diri dalam kepemimpinan, serta pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja organisasi. Dengan pengorganisasian ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih holistik mengenai bagaimana konsep-konsep tersebut saling berhubungan dan bagaimana penerapannya dalam konteks kepemimpinan yang efektif.

Setiap literatur yang terpilih akan dievaluasi berdasarkan kualitasnya. Validitas metodologi yang digunakan, relevansi dengan topik kajian, serta kontribusinya terhadap pengembangan pengetahuan akan menjadi kriteria utama dalam penilaian. Artikel yang dipilih akan dianalisis untuk mengetahui apakah temuan yang disajikan memberikan wawasan baru, mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya, atau memperkenalkan model dan konsep baru dalam kecerdasan emosional yang memperkaya pemahaman kita mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan.

Sintesis temuan adalah tahap inti dari kajian literatur ini. Peneliti akan mengintegrasikan temuan-temuan yang diperoleh dari berbagai sumber untuk membentuk gambaran yang lebih komprehensif tentang peran empati dan kesadaran diri dalam kepemimpinan. Sintesis ini akan mengungkap bagaimana kedua dimensi kecerdasan emosional tersebut mendukung terciptanya hubungan interpersonal yang produktif, pengambilan keputusan yang bijaksana, dan efektivitas kepemimpinan dalam organisasi. Selain itu, sintesis ini juga akan menggali hubungan antara kecerdasan emosional dan peningkatan kinerja organisasi, yang meliputi keterlibatan karyawan, inovasi, dan kolaborasi tim.

Salah satu tujuan utama dari kajian literatur ini adalah untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian yang ada. Beberapa kesenjangan potensial yang dapat ditemukan antara lain adalah kurangnya studi yang menggabungkan kedua dimensi kecerdasan emosional—empati dan kesadaran diri—secara bersamaan dalam konteks kepemimpinan. Selain itu, keterbatasan penelitian yang ada di sektor-sektor tertentu atau pendekatan penelitian yang hanya mengandalkan data kuantitatif mungkin menjadi

area yang perlu diteliti lebih lanjut untuk memperkaya pemahaman kita tentang peran kecerdasan emosional dalam kepemimpinan.

Kajian literatur ini juga bertujuan untuk memberikan implikasi praktis dan teoritis. Implikasi praktis dari temuan ini mencakup strategi-strategi yang dapat diterapkan oleh pemimpin untuk mengembangkan kecerdasan emosional mereka, khususnya dalam aspek empati dan kesadaran diri, guna meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka. Secara teoritis, kajian ini bertujuan untuk memperkenalkan dan menyusun kembali model-model kecerdasan emosional yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Dengan mengikuti metodologi yang sistematis dan terstruktur, kajian literatur ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kecerdasan emosional dalam kepemimpinan yang efektif. Selain itu, temuan-temuan praktis yang diperoleh dapat dijadikan pedoman bagi pemimpin dalam mengembangkan kompetensi emosional mereka untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara dua dimensi utama kecerdasan emosional—empati dan kesadaran diri—dengan efektivitas kepemimpinan dan peningkatan kinerja organisasi. Melalui analisis literatur yang cermat, ditemukan bahwa pemimpin yang menguasai kedua dimensi ini tidak hanya dapat memperbaiki hubungan interpersonal dalam tim, tetapi juga memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih bijaksana serta meningkatkan komunikasi yang efektif dalam organisasi.

Empati sebagai Pilar Utama Kepemimpinan yang Sukses

Salah satu temuan paling mencolok dalam kajian ini adalah betapa vitalnya peran empati dalam kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang mampu memahami dan merasakan emosi serta kebutuhan bawahannya tidak hanya menciptakan hubungan yang lebih kuat dan mendalam, tetapi juga mampu meningkatkan keterlibatan dan motivasi tim. Penelitian-penelitian terbaru, seperti yang diungkapkan oleh Alford & Neck (2020) dan Liu & Chen (2019), mendalami bagaimana empati memungkinkan pemimpin untuk mengelola hubungan yang lebih harmonis antara diri mereka dan pengikutnya, menciptakan iklim kerja yang lebih produktif, dan memfasilitasi komunikasi yang lebih terbuka.

Dalam konteks kinerja organisasi, empati terbukti berkontribusi signifikan dalam meredakan konflik, mendorong kolaborasi yang lebih erat antar tim, dan mempercepat pencapaian tujuan bersama. Misalnya, pemimpin yang menunjukkan empati dapat lebih mudah mengidentifikasi hambatan yang dihadapi tim mereka dan menyediakan solusi yang sesuai, yang pada gilirannya akan meningkatkan inovasi dan produktivitas organisasi (Vasilenko et al., 2020).

Kesadaran Diri: Fondasi Pengambilan Keputusan yang Bijaksana

Temuan selanjutnya menunjukkan bahwa kesadaran diri—kemampuan seorang pemimpin untuk mengenali dan memahami kekuatan serta kelemahan dirinya—merupakan fondasi yang penting dalam pengambilan keputusan yang bijak dan pengelolaan emosi yang efektif. Pemimpin dengan tingkat kesadaran diri yang tinggi menunjukkan keterbukaan terhadap umpan balik dan mampu melakukan refleksi diri secara kritis dan konstruktif. Temuan ini memperkuat teori Salovey dan Mayer (1990), yang menganggap kesadaran diri sebagai elemen dasar dari kecerdasan emosional yang memengaruhi kualitas keputusan serta interaksi sosial dalam organisasi (Kotsou et al., 2019).

Di tingkat organisasi, pemimpin yang memiliki kesadaran diri cenderung mampu menjaga keseimbangan yang baik antara pencapaian tugas dan hubungan interpersonal. Mereka lebih memperhatikan kesejahteraan anggota tim, mengutamakan pengembangan karir, dan menyadari dampak emosional dari keputusan yang mereka buat (Hughes et al., 2021). Dengan demikian, kesadaran diri memberikan kontribusi besar terhadap penguatan hubungan kerja yang positif dan peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan, rumusan masalah yang berkaitan dengan peran empati dan kesadaran diri dalam kepemimpinan dapat dijawab dengan sangat jelas. Empati terbukti sebagai alat vital dalam membangun hubungan yang lebih kuat dan mendalam antara pemimpin dan anggota tim, sementara kesadaran diri berfungsi sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang lebih matang dan pengelolaan emosi yang lebih baik dalam situasi-situasi yang kompleks. Kedua dimensi kecerdasan emosional ini tidak hanya memberikan keuntungan dalam aspek hubungan interpersonal, tetapi juga berperan langsung dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Penerapan empati dan kesadaran diri oleh seorang pemimpin akan memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif, mengurangi ketegangan dalam tim, dan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Interpretasi terhadap temuan-temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional, khususnya dalam hal empati dan kesadaran diri, dapat bertindak sebagai katalisator yang meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki kedua dimensi ini secara bersamaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adaptif, yang tidak hanya memfasilitasi pencapaian tujuan jangka panjang, tetapi juga berperan dalam mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja di kalangan anggota tim.

Contoh nyata dari temuan ini adalah pemimpin yang menunjukkan tingkat empati yang tinggi, yang lebih sensitif terhadap tanda-tanda stres atau ketegangan dalam tim mereka. Pemimpin semacam ini dapat mengambil langkah-langkah preventif dengan lebih cepat, mencegah masalah berkembang menjadi konflik yang dapat mengganggu kinerja jangka panjang (Ashkanasy & Daus, 2005). Oleh karena itu, kecerdasan emosional dapat memperkuat stabilitas tim dan mengoptimalkan kinerja dalam jangka panjang.

Temuan-temuan ini sejalan dengan teori-teori kecerdasan emosional yang telah ada sebelumnya, seperti yang diajukan oleh Goleman (1995), yang menyebutkan bahwa empati dan kesadaran diri adalah elemen kunci dalam kepemimpinan yang efektif. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori tersebut dengan menunjukkan bagaimana penerapan kedua dimensi ini dapat memengaruhi dinamika dalam tim serta pengambilan keputusan dalam organisasi.

Namun demikian, temuan ini juga membuka ruang bagi modifikasi teori yang ada, terutama dalam pengembangan lebih lanjut tentang bagaimana dua dimensi ini dapat dipraktikkan dalam pelatihan kepemimpinan. Model kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Bar-On (2006) dapat diperluas dengan lebih menekankan pada peran spesifik empati dan kesadaran diri dalam kepemimpinan, serta menawarkan pendekatan praktis untuk mengembangkan kedua dimensi tersebut dalam konteks organisasi yang lebih dinamis.

Berdasarkan hasil temuan ini, peneliti menyarankan adanya perluasan model kecerdasan emosional yang sudah ada dengan memasukkan konsep baru yang disebut kesadaran emosional sosial. Dimensi ini menggambarkan kemampuan pemimpin untuk tidak hanya menyadari emosi diri sendiri, tetapi juga emosi yang ada dalam tim atau organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kesadaran emosional sosial dapat memperkuat empati yang lebih mendalam dan meningkatkan kualitas interaksi sosial dalam tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa empati dan kesadaran

diri merupakan dua dimensi fundamental dari kecerdasan emosional yang sangat penting dalam kepemimpinan yang efektif. Kedua dimensi ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan hubungan interpersonal yang lebih baik, tetapi juga memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kedua dimensi ini dalam diri seorang pemimpin dapat memperkuat efektivitas kepemimpinan dan membawa dampak positif yang jauh lebih besar bagi kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran empati dan kesadaran diri sebagai dua dimensi utama dari kecerdasan emosional dalam konteks kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empati memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota tim, meningkatkan komunikasi yang efektif, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis. Pemimpin yang memiliki empati tinggi cenderung mampu mendeteksi masalah lebih awal, mengurangi konflik, dan mendorong kolaborasi yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam organisasi. Sementara itu, kesadaran diri juga terbukti sebagai fondasi penting bagi pengambilan keputusan yang bijaksana dan pengelolaan emosi yang lebih efektif. Pemimpin yang sadar akan kekuatan dan kelemahan diri lebih terbuka terhadap umpan balik dan dapat menyeimbangkan hubungan interpersonal dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga memperkuat hubungan kerja yang solid dan berkontribusi langsung pada kinerja tim dan organisasi. Kedua dimensi kecerdasan emosional ini terbukti berpengaruh besar terhadap efektivitas kepemimpinan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan ini, peneliti juga mengusulkan modifikasi pada model kecerdasan emosional yang ada dengan menambahkan dimensi kesadaran emosional sosial, untuk memperluas pemahaman tentang pentingnya kesadaran terhadap emosi tim atau organisasi dalam pengelolaan kecerdasan emosional yang efektif. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan empati dan kesadaran diri pada pemimpin sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adaptif, dan produktif, serta memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi.

Referensi

- Amalia, R. (2019). Empati Sebagai Dasar Kepribadian Konselor. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 1(1), 56–58. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v1i1.350>
- Alford, D., & Neck, C. P. (2020). *The Role of Empathy in Leadership: A Framework for Effective Leadership Development*. *Journal of Leadership Studies*, 14(2), 85-97.
- Bar-On, R. (2006). *The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI)*. *Psicothema*, 18(1), 13-25.
- Bar-On, R. (2010). *The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI)*. *Psicothema*, 22(1), 17-22.
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2005). *Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated*. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 441-452.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.

- Harahap, H., & Tanjung, R. S. (2025). *Kecerdasan emosional dalam komunikasi interpersonal*. 1, 208–219.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2021). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Komariyah, I., Prayudi, A., Edison, E., & Laelawati, K. (2023). the Relationship Between Organizational Culture and Competence With Organizational Commitment in Employees of Bumd Binjai, North Sumatra. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 210–218. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i2.7572>
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., & Muenchen, R. V. (2019). *Emotional Intelligence and Leadership in Organizations*. *Personality and Individual Differences*, 60, 99–108.
- Liu, Y., & Chen, Y. (2019). *Empathy and Leadership Effectiveness: How Emotional Intelligence Influences Team Dynamics*. *Journal of Business Psychology*, 34(3), 213–226.
- Laelawati, K. (2024). *Membangun Budaya Inovasi Melalui Digital Leadership : Tantangan Dan Peluang Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9(1), 1144–1152.
- Manik, W. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan belajar yang efektif terhadap keterampilan sosial siswa. *Jurnal Ilmiah Multidisplin*, 2(2), 567–579.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is Emotional Intelligence?*. In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). Basic Books.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). *Emotional Intelligence and Leadership: A Meta-Analytic Review*. *Leadership Quarterly*, 28(1), 63-75.
- Ramayanti, R. (2023). *Langkah Demi Langkah Systematic Literature Review dan Meta Analysis*. Rajawali Pers.
- Rusdian, S., & Diandra, P. N. (2024). The Influence Of Leadership On Employee Performance (Study On Perumda Bpr Garut). *JHSS (Journal Of Humanities And Social Studies)*, 8(2), 282-285. DOI: [10.33751/jhss.v8i2.9143](https://doi.org/10.33751/jhss.v8i2.9143)
- Rusdian, S., & Rismayani, N. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Employee Engagement (Studi Pada CV. Astro Tarogong Garut). *Ekonomi Bisnis*, 26(2), 398-410. <https://doi.org/10.33592/jeb.v26i2>
- Rusdian, S., & Akmaludin, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Riset Dan Inovasi Nasional). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5657>
- Rustandi, D., Junaedi, J., & Rusdian, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Dosen yang Dimoderasi oleh Penerapan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 179-194. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1.3740>
- Setiadi, F., & Tampubolon, L. H. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Kepemimpinan Yang Efektif (Studi Kasus Pada Divisi Accounting & Management Information System Di Bank Swasta International , Tbk). *Jurnal Transaksi*, 12(1), 1–16. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/transaksi/article/view/1674/875>
- Sintya, R., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan: Sebuah Tinjauan Sistematis. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9(2), 96–104. <https://doi.org/10.37058/jem.v9i2.7154>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional Intelligence*. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211.
- Usanto, U., Sucahyo, N., Warta, W., & ... (2023). Transformasi Kepemimpinan Yang Bersifat Profetik Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Era Society 5.0 Yang Berkelanjutan. *Community ...*, 4(2), 5287–5301. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/16607%0Ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/download/16607/12623>

- Vasilenko, S., Frolova, E., & Ternovoi, M. (2020). *Emotional Intelligence and Organizational Performance: The Role of Leadership Empathy in Conflict Management*. *International Journal of Organizational Behavior*, 27(2), 67-78.
- Winarno, J. (2008). Emotional Intelligence Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 12–19.