

Penerapan Psikologi Positif pada Dunia Kerja dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional Karyawan

Farida Ulyani^{1*}, AM. Diponegoro², dan Nina Zulida Situmorang³

^{1,2,3}Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 09 September 23

Final Revision: 10 October 23

Accepted: 20 October 23

Online Publication: 31 December 23

KEYWORDS

Positive Psychology, World of Work, Emotional Intelligence, Industrial Revolution, Human Resources (HR)

KATA KUNCI

Psikologi Positif, Dunia Kerja, Kecerdasan Emosional, Revolusi Industri, Sumber Daya Manusia (SDM)

CORRESPONDING AUTHOR

farida2107044018@webmail.uad.ac.id

DOI

10.37034/jems.v6i1.35

A B S T R A C T

The era of the Industrial Revolution 4.0 hit most of the companies that transformed from conventional concepts to virtual based (digitalization). To achieve the goals of the organization or company still need humans as one of the resources. Organizational achievements can be achieved with human expertise, experience and knowledge. The ability to achieve goals within the company properly in maintaining the stability of the company for the short and long term as well as in its growth is part of the benchmark for the success of a company. This article aims to analyze the application of positive psychology in the world of work in increasing employee emotional intelligence. This research uses library research, this article uses books and scientific journals as well as secondary data as data. In this article, detailed data sources include information that is appropriate to the focus on the study and the chosen theme.

A B S T R A K

Era Revolusi Industri 4.0 melanda hampir sebagian besar perusahaan yang bertransformasi dari konsep konvensional menjadi berbasis virtual (digitalisasi). Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan masih membutuhkan manusia sebagai salah satu sumber daya. Pencapaian organisasi bisa tercapai dengan keahlian, pengalaman dan pengetahuan manusia. Kemampuan pencapaian sasaran dalam perusahaan dengan baik dalam mempertahankan stabilitas perusahaan untuk jangka yang pendek dan panjang serta dalam pertumbuhannya merupakan bagian tolak ukur dari keberhasilan sebuah perusahaan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis penerapan psikologi positif pada dunia kerja dalam meningkatkan kecerdasan emosional karyawan. Penelitian ini menggunakan library research, artikel ini menggunakan buku dan jurnal ilmiah serta data sekunder sebagai data. Dalam artikel ini sumber data secara detail meliputi informasi yang sesuai dengan fokus pada kajian serta tema yang dipilih.

1. Pendahuluan

Manusia bagi sebuah perusahaan atau organisasi menjadi aset yang penting. Meskipun pada era revolusi industri 4.0 ini hampir sebagian besar perusahaan telah bertransformasi dari konsep konvensional menjadi berbasis virtual (digitalisasi). Namun untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan maka manusia tetap dibutuhkan sebagai salah satu sumber daya.

Dalam organisasi manusia merupakan sumber daya yang memiliki peranan terpenting. Pencapaian organisasi bisa tercapai dengan keahlian, pengalaman dan pengetahuan manusia. Kemampuan pencapaian sasaran dalam sebuah perusahaan baik dalam mempertahankan stabilitas perusahaan dalam jangka yang pendek dan Panjang serta dalam pertumbuhannya merupakan bagian tolak ukur dari keberhasilan sebuah perusahaan. Oleh karena itu kemampuan manajemen perusahaan serta kemampuan sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan [1].

Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja

tetapi SDM yang unggul adalah seseorang yang memiliki kemampuan menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan. Sudah tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan dan keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional atau Emotional Quotient (EQ) [2].

Dalam membangun modal sosial atau modal hubungan dengan orang lain yang dapat memungkinkan komunitas maupun organisasi memiliki fungsi yang efektif. Kepentingan bersama memerlukan kecerdasan emosional sebagai kecerdasan hati, yang memiliki kegunaan sebagai proses mengasah atau mengembangkan ketajaman rasa. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, semangat dan ketekunan serta pengendalian diri, bertahan menghadapi kondisi frustasi, kesanggupan dalam mengendalikan dorongan emosi atau hati, mengatur dan menjaga suasana hati

agar kemampuan berfikir tidak terlumpuhkan oleh beban stress. Seseorang mungkin cenderung kurang stres di tempat kerja dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam lingkungan sosial jika dia beradaptasi dengan baik dengan suasana hati orang lain atau jika dia memiliki kemampuan untuk berempati [3].

Orang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan didalam lingkungan kerja [2]. Terlebih semenjak seluruh dunia terdampak *Novel coronavirus* (COVID-19). Mengikuti rekomendasi dari World Health Organisasi pada Maret 2020 bahwa banyak pemerintah dengan cepat memberlakukan keadaan darurat. Kadaan ini melibatkan perintah tinggal di rumah, penutupan sekolah, persyaratan jarak fisik, tindakan karantina untuk individu yang terpapar COVID-19. Hal ini menyebabkan sebagian besar karyawan merasakan emosi negatif yang mengarah pada kesulitan dalam pengendalian diri saat bekerja.

Situasi kehidupan yang beragam dapat mempengaruhi emosi seseorang, sementara situasi kehidupan seseorang tidak statis melainkan dinamis. Dalam menghadapi perubahan situasi dalam kehidupan terutama dalam dunia kerja, setiap individu harus berusaha menyesuaikan diri, untuk mencapai keberhasilan menyesuaikan diri individu harus melakukan antisipasi, memprediksi. Setiap individu dapat mengarahkan beragam situasi kehidupan yang akan datang [4].

Gerakan psikologi positif yang dipelopori oleh Martin Seligman sebagai seorang psikolog serta seorang ahli optimisme dalam psikologi untuk mengatasi masalah ini. Psikologi positif tentunya memiliki perbedaan dengan psikologi negatif. Psikologi positif berfokus pada pengembangan kekuatan dan kebijakan tersembunyi sebagai sisi positif orang, sehingga memunculkan kebahagiaan yang autentik dan memiliki sifat berkelanjutan [5].

Berbagai situasi dalam kehidupan dalam dunia kerja dapat mempengaruhi emosi kita. Terkadang kita merasa khawatir jika sedang merasakan emosi negatif, namun sebenarnya emosi negatif yang seimbang dan pada tempat yang baik adalah bagian dari keberadaan kita sebagai manusia [4]. Penelitian ini memaparkan mengenai penerapan psikologi positif pada dunia kerja dalam meningkatkan kecerdasan emosional karyawan dan menjelaskan bagaimana cara manusia dapat

mengelola emosi-emosi yang negatif pada diri menjadi emosi positif yang dapat membawa dalam keadaan yang lebih baik lagi.

2. Metodologi Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan sebagai salah satu langkahnya. Penelitian kepustakaan berarti penelitian yang digunakan dalam proses pengumpulan informasi dan data dengan dokumen, jurnal, buku, berita dan sejenisnya sebagai jenis bahan pustaka. Selain itu, menurut para ahli, penelitian kepustakaan adalah studi tentang referensi, dokumen teoritis dan dokumen ilmiah lainnya yang berkaitan dengan norma, nilai, dan budaya yang berkembang di lingkungan sosial yang menjadi objek penelitian [6].

2.2 Teknik Analisis Data

Dalam teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan metode analisis isi (content analysis). Analisis isi digunakan sebagai proses untuk mendapatkan kesimpulan yang valid dan re-kontekstual. Hasil yang relevan dalam penelitian ini ditemukan melalui proses memilih, membandingkan dan menggabungkan definisi yang berbeda [7].

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Penyiapan perlengkapan alat yang akan digunakan dalam studi literatur yaitu; bibliografi kerja, pengorganisasian waktu dan mencatat serta membaca bahan penelitian merupakan empat tahapan studi pustaka. Berbagai referensi di analisis secara kritis sebagai bahan pustaka yang dapat melalui proses pengumpulan data dari berbagai banyak sumber pustaka dengan menggunakan analisis konten agar dapat mendukung proporsisi dan gagasan [8].

Penelitian yang berhubungan langsung dengan data atau informasi tertulis yang tidak disajikan dengan data lapangan berupa kejadian. Peneliti berhubungan langsung dengan sumber data yang ada di perpustakaan atau data siap pakai dan berbagai data sekunder yang digunakan adalah ciri sebagai dasar pengembangan ilmu kepustakaan [9], [10].

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari data penelitian yang telah dimasukkan ke dalam kajian literatur adalah artikel yang telah diseleksi terkait dengan kecerdasan emosional pada karyawan sebanyak 10 artikel yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Artikel Literatur

| Situs | Peneliti (Tahun) | Telaah |
|-------|-------------------------|--|
| [11] | Maulidina, dkk (2018) | terdapat hubungan yang bersifat positif antara modal psikologis dengan kecerdasan emosional. Artinya, semakin tinggi modal psikologis maka akan semakin tinggi pula kecerdasan emosional yang dimiliki oleh Dosen Universitas Lambung Mangkurat. Sebaliknya, semakin rendah modal psikologis maka semakin rendah pula kecerdasan emosional yang dimiliki oleh Dosen Universitas Lambung Mangkurat. |
| [12] | Syawali, dkk (2021) | Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan. |
| [13] | Octaviam, dkk (2020) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| [14] | Kotsou, dkk (2019) | Temuan dari tinjauan ini menunjukkan bahwa adalah mungkin untuk meningkatkan berbagai aspek kompetensi EI dengan cara yang sering bermanfaat bagi kesehatan psikologis. Namun, ada kebutuhan untuk penelitian tambahan untuk mengkonfirmasi bahwa intervensi EI meningkatkan kerja dan kinerja akademik. |
| [15] | Papoutsi, dkk (2019) | Kecerdasan emosional (EI) berkaitan dengan emosi dan emosi informasi. Ini telah menarik perhatian besar di kalangan peneliti dan praktisi Sumber Daya Manusia (SDM) karena masukannya bagi para pemimpin dan karyawan dan peran kuncinya dalam efektivitas dan keunggulan organisasi. Di sini, kami menjelaskan model EI dan meninjau temuan untuk menunjukkan korelasi positif antara EI, pemimpin dan karyawan. |
| [16] | Gilar-Corbi, dkk (2018) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional pada mahasiswa dimungkinkan dalam kurikulum. Ini adalah hasil yang relevan, karena keterampilan emosional telah terbukti diperlukan untuk penyesuaian pribadi, pekerjaan, dan sosial yang baik. |
| [17] | Supramaniam, dkk (2021) | Hasil yang diperoleh, dianalisis dengan menggunakan metode SMART-PLS, menegaskan pengaruh positif yang signifikan dari EI pada OP, menyaranakan perlunya peningkatan EI pegawai negeri dengan memasukkan indikator dan langkah-langkah EI di bidang rekrutmen, pembelajaran dan pengembangan, perencanaan tenaga kerja, perencanaan sukses, dan pengembangan organisasi. EI harus secara aktif diadopsi untuk meningkatkan kesadaran dan kedewasaan, yang dengan demikian akan memungkinkan pegawai negeri untuk merangkul lingkungan tangkas yang menantang saat ini. |
| [18] | Al-Hamdan, dkk (2019) | mendidik manajer keperawatan tentang kecerdasan emosional dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengelola konflik di tempat kerja. Namun, faktor budaya mungkin memiliki peran dalam menentukan gaya manajemen konflik yang digunakan oleh manajer |
| [19] | Nadler, dkk (2020) | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki efektivitas pelatihan berbasis kesadaran 8 minggu online program tentang berbagai perhatian, kesejahteraan, kecerdasan emosional yang dirasakan sendiri, dan kompetensi tempat kerja dalam sampel pekerja pengetahuan. Hasil menunjukkan bahwa intervensi berhasil, dengan peserta melaporkan peningkatan perhatian, ketahanan, suasana hati positif, dan kecerdasan emosional yang dirasakan sendiri, dan penurunan stres dan suasana hati negatif setelah berpartisipasi dalam program. Peserta menilai diri mereka lebih tinggi pada 27 kompetensi tempat kerja setelah intervensi, tetapi rekan tidak. |
| [20] | Omid, dkk (2018) | Dalam makalah ini disajikan model baru guru klinik dengan kompetensi sosial dan emosional yang menekankan pada pentingnya kompetensi sosial dan emosional guru klinik. Dalam model ini, diharapkan seorang guru yang memiliki kompetensi sosial dan emosional dapat mengelola emosinya dan memiliki kemampuan untuk pengembangan dan kesejahteraan pribadi. Guru tersebut memiliki kompetensi empati, komunikasi dengan pasien, kerja tim, dan kolaborasi untuk memberikan perawatan yang berpusat pada pasien dan perawatan yang berpusat pada hubungan yang berhasil. Dia akan sukses dalam supervisi klinis, model peran, dan mentoring dengan menyediakan hubungan yang tepat dengan siswa. Guru ini dapat mempengaruhi dan membangun ikatan yang akan efektif untuk manajemen klinik dan kepemimpinan. Selain itu, akan mempengaruhi kurikulum tersembunyi dan informal dengan kesadaran konteks. Faktor-faktor ini membentuk lingkungan belajar yang tepat untuk mencapai hasil akademik, profesional, sosial, dan emosional siswa dan menciptakan lingkungan perawatan kesehatan yang sesuai yang mempengaruhi keberhasilan perawatan pasien dan kepuasan pasien. |

3.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Pencapaian tujuan bisnis dan peningkatan kesejahteraan pemangku kepentingan dapat dicapai melalui proses manajemen SDM, melalui perencanaan, diikuti dengan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi pekerjaan, jenjang kerja, kesehatan dan keamanan serta pemeliharaan hubungan kerja sampai akhir pekerjaan [21]. Peralatan, mesin dan bahan-bahan dana dalam menjalankan perusahaan pada masa kini dan depan merupakan SDM merupakan faktor kunci. SDM harus dikelola dengan baik oleh perusahaan dan dikembangkan secara berkelanjutan serta dengan strategi yang tepat karena produktifitas. SDM dapat meningkat atau sebaliknya tergantung dari persepsi SDM terhadap dirinya dan perusahaan itu sendiri. SDM bersifat pasif dan hanya di ukur dari bagaimana produktifitasnya.

Perencanaan strategi memiliki peran penting karena adanya proses yang cepat dalam perubahan zaman. Bahkan hal ini mampu menjadi lebih sulit di rumuskan dalam pengelolaan perusahaan dengan berbagai masalah yang harus di selesaikan sementara ketersediaan sumber daya terbatas. Sehingga menyebabkan para pimpinan perlu menekankan dan memfokuskan pada masalah-masalah perusahaan yang masuk kedalam masalah penting seperti masalah SDM [1].

3.2 Psikologi

Psikologi positif adalah studi tentang emosi positif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang. Psikologi positif berfokus pada penjelasan dan pemahaman kebahagiaan. Meskipun demikian, adanya psikologi positif tidak menghilangkan atau mengganti kelemahan atau gangguan (jiwa) serta penderitaan, namun lebih mengerah pada penambahan

khasanah atau memperkaya, dan dapat digunakan untuk pemahaman tentang pengalaman manusia secara ilmiah. Psikologi positif memiliki dasar dari psikologi humanisme yang berisi membahas kebermaknaan dan kebahagiaan secara fokus. Keberhasilan seseorang atau suatu kelompok hingga mencapai tujuannya menjadi kajian dalam psikologi positif, dimana seseorang atau kelompok tersebut menjadi bahagia apabila tujuannya tercapai. Pencapaian peningkatan kualitas hidup merupakan salah satu pusat perhatian dalam cabang psikologi positif dengan melakukan pencarian, kemudian pengembangan kemampuan atau bakat individu atau sebuah kelompok [5].

Psikologi positif dapat mempersatukan berbagai studi yang beragam dari banyak ahli yang berbeda-beda karena konsep sentral yang dimiliki psikologi positif. Konsep sentral yang ada pada psikologi positif tersebut adalah *authentic happiness*. Hal tersebut menjadi suatu keuntungan yang besar dengan adanya kerangka yang dapat mempersatukan beragam studi yang tidak sama, misalnya seperti tentang emosi positif, *calling, flow, graft*, dan *mindfulness* memiliki tempat masing-masing dalam kerangka tersebut [4].

Psikologi positif juga dapat menciptakan kekuatan tersendiri bagi individu tersebut karena psikologi positif salah satunya memiliki focus pada upaya pengembangan, menciptakan atau menemukan lingkungan dengan situasi yang positif. Seiring berjalannya waktu sebagai contoh dampak kebutuhan manusia yang semakin berbeda-beda saat ini psikologi positif diwujudkan dengan konseling sebagai upaya membantu individu kearah lingkungan yang positif atau memunculkan hal positif dalam individu itu sendiri [5].

Ruang lingkup psikologi positif terbagi menjadi:

- a. Positif subjektif yang optimisme dan harapan, yaitu suatu pikiran konstruktif yang terkait diri dan masa depan, serta vitalitas dan keyakinan sebagai perasaan energi atau gembira, tertawa dan sejenisnya sebagai efek positif emosi.
- b. Level Individu yang memiliki fokus pada ciri-ciri individu yang positif (kapasitas untuk rekreasi dan cinta, *forgiveness, courage, interpersonal skills*, ketekunan, keberanian, kejujuran, kelapangan hati atau kebijaksanaan), mengembangkan kekuatan positif dari suatu karakter, mengembangkan suatu potensi dan dorongan diri untuk mengejar keunggulan.
- c. Level Kelompok atau Masyarakat yang memiliki focus terhadap pembuatan, pengembangan, dan pemeliharaan suatu lembaga positif (pembangunan dari nilai-nilai sipil, studi suatu lingkungan kerja yang sehat, penciptaan suatu keluarga sehat, dan masyarakat yang positif).

3.3 Emosi

Emosi memiliki arti ‘menggerakan’ atau ‘bergerak’ sebagai akar kata dari segi etimologi. Kemudian penambahan ‘e’ pada awalan memberikan arti ‘bergerak menjauh’. Oleh karena itu hal ini mengisyaratkan bahwa hal mutlak dalam emosi apabila memiliki kecenderungan untuk melakukan suatu tindakan. Setiap psikolog mengartikan emosi dengan berbeda-beda, tetapi semua setuju bahwa bentuk kompleks organisme, yang melibatkan perubahan fisik dari karakter adalah definisi emosi. Dan secara mental, emosi adalah keadaan khawatir atau senang, yang ditandai dengan adanya perasaan yang kuat, dan sering kali ada kecenderungan untuk diwujudkan dalam tindakan. Fungsi intelektual akan terkena gangguan jika emosi itu sangat kuat, serta tingkat disosiasi dan kecenderungan untuk bertindak tidak terpuji [22].

Dalam kegiatan sehari-hari pemaikaian kata emosi memiliki arti yang sangat berbeda dengan arti secara psikologi [23]. Secara psikologi emosi memiliki sifat yang positif dan juga negatif, luapan emosi, yang kemudian berubah menjadi respons psikologis dan fisiologis dan mereda dalam waktu singkat [24]. Urgensi yang terdapat pada kehidupan manusia memiliki menjadi salah satu kajian para psikolog berkaitan dengan emosi. Kesehatan mental dan fisik manusia dapat terpengaruh oleh emosi, serta akan berakibat pada perilaku pribadi dan terhadap sosial. Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa emosi memiliki pengaruh dalam semua aspek kepribadian individu baik luar atau dalam.

Kemampuan bertahan hidup, saling bertukar informasi atau vital untuk melanjutkan keturunan jauh sebelum manusia berevolusi merupakan salah satu dampak dari emosi yang dirasakan. Manusia dapat menelaah emosi yang sedang dirasakan karena adanya perkembangan kemampuan kognitif dan metakognitif yang sudah canggih walaupun emosi merupakan bagian integral pada manusia. Emosi manusia menjadi salah satu tolak ukur sebagai gambaran karakter dan pengendalian dirinya sendiri. Hal itu disebabkan manusia tidak dapat lepas dari emosi namun manusia dapat mengelola dan menelaah emosi tersebut hingga dapat menguasainya [4].

Pembahasan emosi dalam studi psikologi sering kali menjadi sebuah perdebatan. Perkembangan pengetahuan emosi lebih terarah dan fokus pada emosi negatif. Hal ini dikarenakan emosi negatif dapat memberikan ancaman bagi dirinya sendiri dan dunianya, ia dapat berupaya dengan maksimal dalam waktu yang cepat untuk menyelamatkan dan mempertahankan diri. Namun, bila emosi negatif menjadi berlebihan dan tidak lagi proporsional maka akan menyebabkan seseorang menjadi desktruktif, baik bagi diri sendiri, relasi maupun bagi kemampuan berpikirnya dalam menyelesaikan masalah [4].

Berdasarkan hal tersebut, para ilmuwan psikologi mencoba mengembangkan keilmuan mereka tentang emosi positif, dimana kehidupan yang lebih baik bisa dibangun dengan sumberdaya yang digerakkan oleh emosi positif. Emosi positif bukan hanya mekanisme untuk mempertahankan kesejahteraan semata, melainkan dapat meningkatkannya [4]. Perbedaan antara emosi negatif dan emosi positif [5] disajikan pada Gambar 1.

| Saat digerakkan oleh emosi negatif | Saat digerakkan oleh emosi positif |
|---|--|
| Atensi menyempit, menjadi terfokus | Atensi melebar, menjadi terbuka |
| Hati, pikiran, dan energi hanya terarah pada masalah | Hati dan pikiran jadi terbuka pada berbagai nuansa realitas dan potensi kreatif |
| Cenderung bersikap <i>narcissistic</i> , yaitu berpusat pada diri sendiri, tidak peka pada orang lain | Cenderung bersikap terbuka pada orang lain, menjadi lebih peka pada orang lain |
| Dunia menjadi sempit dan ada pemisahan diri dari kebersamaan dengan orang lain, ataupun kebersamaan dengan realitas (<i>excluding the others</i>) | Dunia jadi terasa lega dan luas, dan lebih dapat menghayati diri sebagai bagian dari kebersamaan dengan orang lain, ataupun menghayati kebersatuhan diri dengan seluruh realitas (<i>including the others</i>) |
| Cenderung jadi defensif | Cenderung jadi kreatif |
| Memobilisasi sumber daya yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah | Memobilisasi sumber daya yang dimiliki untuk membangun berbagai aset pengetahuan, keterampilan, sikap, ataupun relasi yang akan bermanfaat di masa yang akan datang |

Gambar 1. Perbedaan Emosi Negatif dan Emosi Positif

3.4 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan pada emosional merupakan keahlian seorang individu dalam beradaptasi dan mengontrol emosinya mengenai kejadian yang terdapat pada lingkungannya. Kecerdasan pada emosional umumnya berkaitan dengan tindakan seseorang bagaimana dia bereaksi terhadap lingkungannya, bagaimana dia mengontrol suasana hati dan mengendalikan diri saat ada dorongan untuk melakukan sesuatu yang memberikan dampak negatif terhadap hidupnya.

Kecerdasan emosional meliputi [25], yaitu:

- Persepsi emosi yaitu kemampuan untuk merasakan secara akurat perasaan emosional di dunia luar, termasuk ekspresi wajah, bahasa tubuh, nada suara, atau ekspresi artistik, misalnya lukisan atau gambar.
- Fasilitas emosi dalam pikiran yaitu kemampuan untuk menggunakan emosi seseorang untuk membantu pemecahan masalah.
- Pengetahuan dalam memahami emosi dan fenomena terkait, termasuk cara emosi berubah dari waktu ke waktu, penyebab dan konsekuensi dari episode emosional, dan cara emosi berbaur bersama untuk membentuk pengalaman emosional yang kompleks.
- Regulasi emosi individu itu sendiri dan orang lain, biasanya melibatkan regulasi naik emosi positif dan regulasi emosi negatif.

Kecerdasan emosional atau emotional intelligence mengacu pada kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Selain itu, kecerdasan emosional memberikan keuntungan tambahan dalam lingkungan kerja di mana orang-orang yang secara mampu emosional atau mampu mengenali dan mengelola emosi mereka dengan baik, dan secara efektif memiliki kemampuan untuk membaca dan mengelola emosi orang lain, hal ini dapat menjadi keuntungan di semua bidang, baik dalam persahabatan atau dalam memahami aturan yang tidak tertulis serta dapat menentukan keberhasilan suatu politik atau organisasi. Produktifitas seseorang yang memiliki emosional yang berkembang baik akan mengalami peningkatan dan dipenuhi dengan perasaan yang positif, namun apabila seorang individu tidak dapat memiliki emosional yang baik atau tidak mampu mengendalikan emosi dalam dirinya maka hal itu akan membuat penurunan kemampuan berfikir yang berimbang pada menurunnya produktifitas dan akan mengalami pertarungan batin dalam dirinya sendiri [3].

Setiap orang cenderung memiliki cara khusus dalam mengelola emosi mereka, seperti yang dijelaskan dibawah ini [3], yaitu:

a. Sadar Diri

Memiliki kepekaan akan suasana hati saat mengalami suatu permasalahan sehingga kelompok mereka memiliki keahlian tersendiri khususnya dalam keseharian emosional mereka, sadar diri yang mereka miliki membuat mereka tidak cepat risau ketika mendapat masalah dan dapat melepaskan diri dari suasana yang hati yang tidak baik. Selain dari itu hal tersebut dapat menjadi landasan ciri-ciri kepribadian lain, seperti dapat mandiri, mengetahui dan yakin akan Batasan-batasan yang dibangun dan memiliki kecenderungan berpendapat yang positif dalam kehidupan karena Kesehatan jiwa yang mereka miliki.

b. Larut Dalam Permasalahan

Mereka adalah orang-orang yang sering merasakan emosi yang tidak terkendali dan tidak bisa melepaskan diri dari suasana seolah-olah suasana hati mereka diambil alih. Mereka memiliki kecenderungan pribadi pemarah dan tidak memiliki kepekaan terhadap perasaannya, sehingga mereka tidak mampu mencari perspektif baru melainkan terlarut dalam perasaan itu sendiri. Akibatnya, mereka merasa berada di luar kendali kehidupan emosional mereka dan tidak dapat melakukan upaya maksimal untuk melepaskan diri dari suasana hati mereka. Dan sering kali emosi mereka tidak terkendali sehingga ketika mereka marah, mereka tidak mampu mengendalikannya.

c. Pasrah

Mereka sensitif terhadap emosi mereka, tetapi mereka cenderung menerima suasana hati mereka begitu saja dan tidak mencoba untuk mengubahnya. Orang yang pasrah terbagi menjadi dua; beberapa orang terbiasa merasa baik, tetapi tidak ada banyak motivasi untuk mengubah suasana hati; dan Orang yang peka terhadap perasaannya tetapi cenderung dalam suasana hati yang buruk, tetapi mereka menerimanya dan tidak merasa tertekan dan tidak berusaha untuk mengubah suasana hatinya, biasanya terdapat pada penderita depresi.

Kemampuan untuk berfikir dan berencana dapat terhambat oleh tingkat emosi seseorang. Berbagai macam emosi itulah yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam kehidupan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan keterampilan utama, karena ini mempengaruhi semua kemampuan lain dan dapat meningkatkan atau mengganggu kemampuan lain [26].

Komponen kecerdasan emosional yang diperlukan oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah kemampuan memahami emosi dan mengendalikan diri sendiri serta dengan menggunakan cara yang adaptif dan responsif. Seorang individu dengan kecerdasan emosi tinggi mampu dengan mudah beradaptasi pada lingkungannya dan memiliki keterampilan sosial yang lebih baik, seperti yang diungkapkan oleh [27]. Kemampuan dalam mendeteksi serta memproses intruksi dari informasi emosi merupakan kecerdasan emosional [28]. [3], ada lima indikator kecerdasan emosional, yaitu:

- a. Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali emosi ketika emosi itu muncul.
- b. Pengendalian diri mengacu pada penanganan diri agar emosi dapat terungkap dengan sesuai merupakan keahlian yang memiliki ketergantungan pada kesadaran diri, serta kemampuan mengendalikan emosi sendiri sehingga berdampak positif terhadap tugas yang dikerjakan,
- c. Motivasi diri adalah kemampuan menggunakan keinginan untuk bergerak dan membimbing dirinya sendiri menuju tujuan yang telah ditetapkan oleh individu itu sendiri untuk kehidupan yang lebih baik.
- d. Memiliki empati yang diartikan sebagai kecakapan merasakan perasaan orang lain dan dapat memahami sudut pandang dari orang lain.
- e. Memiliki keterampilan sosial (membina hubungan) yaitu kecakapan menanggapi emosi dengan tidak buruk khususnya ketika berinteraksi dengan seseorang dalam dunia nyata atau media sosial, sehingga dalam berinteraksi atau bekerja sama dapat lancar.

3.5 Meningkatkan Kecerdasan Emosional Dengan Psikologi Positif

STAR atau *Stop, Think dan Assess, Respond* merupakan tahapanyang dapat diambil saat merasakan emosi negative [29], berikut penjelasan STAR, yaitu:

- a. *Stop* (berhenti). Jika sedang memiliki emosi negatif, hindari tenggelam dalam emosi tersebut. Ini seperti gumaman "time out" dalam pikiran. Strategi ini dapat diterapkan pada emosi negatif seperti stres, ketidakpercayaan, kesedihan, frustrasi, kecemasan, dan kemarahan.
- b. *Think & Assess* (dipikirkan dan dinilai). Setelah meredakan emosi dan mampu mengambil pikiran yang lebih rasional itu indikasi bahwa individu telah dapat keluar dari zona emosi.
- c. *Respond*. Kemudian menentukan reaksi yang akan ditunjukkan setelah berusaha berpikir rasional dalam mencermati keadaan. Respon yang ditampilkan dapat berupa kata-kata atau tindakan. Pemilihan jawaban dilakukan dengan mempertimbangkan situasi dengan cermat, sehingga diharapkan prinsip-prinsip kebijaksanaan, pengendalian diri, ketidakberpihakan dan keberanian menjadi dasar perkataan dan prilaku yang ditunjukan.

Kecerdasan secara emosional dapat meningkat dalam temuan psikologi positif yaitu tidak terlepas dengan sikap pada masa kini yaitu sikap pada kenyataan yang sedang hadir dan menyapa diri kita [4]. Langkah-langkah yang dapat kita ambil, yaitu:

a. *Doing*

Doing berarti berusaha mewujudkan apa yang kita harapkan secara aktif dan sepenuh daya upaya. Karakteristik dalam "*doing*" sendiri yaitu berorientasi pada goal dan hasil, sangat mengandalkan kemampuan dalam berpikir,

b. *Being (Non-Doing)*

Being (non-doing) berarti membiarkan sesuatu terjadi dengan sendirinya, tanpa kita berusaha secara aktif. Yang perlu dilakukan adalah menyiapkan kondisi yang mendukung datangnya sesuatu yang kita harapkan dan menyingkirkan hal-hal yang dapat menganggu, kemudian membiarkan yang kita harapkan terjadi dengan sendirinya (*non-doing*)

Perbedaan antara *doing* dan *being* [5]disajikan pada Gambar 2.

| Doing | Being (non-doing) |
|--|--|
| Berorientasi pada <i>goal</i> dan hasil | Berorientasi pada <i>being</i> dan <i>being with others</i> |
| Sangat mengandalkan pikiran untuk mencapai <i>goal</i> dan hasil | Tidak berwacana tentang <i>being</i> , melainkan membiarkan <i>being</i> itu menyingkapkan diri |
| Pencapaian <i>goal</i> dan hasil tergantung pada usaha sendiri | <i>Being</i> menyingkapkan diri pada kita, bukan diciptakan atau dimengerti dengan kemampuan sendiri |
| Ingin selalu meningkatkan diri dan prestasi | Sudah utuh, sudah sampai |
| Masa kini adalah batu lompatan untuk ke depan | Tidak memikirkan masa depan melainkan masa kini |
| Atensi digunakan untuk <i>absorbed coping</i> | Atensi digunakan untuk membuka diri pada <i>being</i> |

Gambar 2. Perbedaan Doing dan Being

c. Flow

Flow merupakan sensasi yang dirasakan pada saat seseorang melakukan suatu aktivitas dengan keterlibatan konsentrasi yang penuh. Seolah terhanyut dalam aktivitas yang dilakukan dan tidak ada hal yang dapat mengganggunya. Sehingga mampu merasakan kegembiraan yang dalam seolah sedang merasakan kenikmatan yang sangat. Hal ini terdapat pada aktivitas mental atau fisik. Aktivitas ini tidak menimbulkan perasaan bosan dan menimbulkan perasaan “*time is flying*”

3.6 Latihan *Mindfulness*

Mindfulness adalah kesadaran yang bangkit dari pemberian perhatian (attenzi) yang disengaja, artinya, kita diarahkan untuk senantiasa sadar aka napa yang sedang kita perhatikan, dan dengan lemah lembut mengarahkannya selalu pada sumber kebahagiaan batin. Kita dapat membiarkan fenomena apapun yang hadir dalam kehidupan kita tanpa mengategorikannya sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan agar kita tidak jauh dari pengalaman konkret yang seharusnya kita dapatkan (mengambil sikap secara bijaksana).

Berdasarkan langkah-langkah maka cara dalam melatih kecerdasan emosional dan dampaknya dalam diri, yaitu:

- Kesadaran diri secara emosional, yaitu melakukan peningkatan dalam merasakan dan mengenali emosi diri sendiri; mampu lebih memahami alasan dari perasaan yang timbul; dan mampu membedakan antara perasaan dengan tindakan
- Pengelolaan emosi, yaitu memiliki toleransi terhadap frustasi dan pengelolaan amarah yang lebih tinggi; pertengkaran, ejekan verbal, dan gangguan yang berkurang; mampu mengungkapkan kemarahan dengan tepat; prilaku merusak diri atau agresif berkurang; memandang diri sendiri lebih positif; manajemen yang tepat dalam menangani ketegangan mental; dan kecemasan dan kesepian berkurang.

c. Produktif dalam memanfaatkan emosi, yaitu memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar; dapat memusatkan perhatian dan fokus pada tugas yang dikerjakan; dan dapat memiliki lebih banyak kontrol diri.

d. Empati atau membaca keadaan emosi, yaitu Dapat lebih menerima perspektif orang lain; dapat meningkatkan kepekaan dan empati terhadap perasaan orang lain; dan suka mendengarkan orang lain.

e. Membina suatu hubungan, yaitu kemampuan menganalisis dan memahami suatu hubungan meningkat; Mampu menyelesaikan pertikaian dan melakukan musyawarah saat terjadi persengketaan dengan lebih baik; Mampu berkomunikasi dengan tegas dan lebih terampil; dapat bergaul dengan mudah; lebih dibutuhkan; dan mampu bertenggang rasa dan menaruh perhatian dengan lebih baik; kepentingan sosial menjadi hal yang utama difikirkan dan dipertimbangkan; memiliki kemanusiaan yang lebih tinggi dalam berbagi rasa, suka menolong dan suka bekerja sama; dan mengutamakan pendapat atau suara terbanyak dalam lingkungan

4. Kesimpulan

Manusia merupakan asset yang berharga bagi setiap perusahaan, dimana manusia berkontribusi dalam keberhasilan suatu perusahaan atau malah sebaliknya. Sebagai karyawan yang professional, tidak jarang kita dituntut untuk dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sehingga dapat menyebabkan perubahan suasana hati dan kesulitan dalam mengendalikan emosi. Untuk itu, psikologi positif menghadirkan bagaimana kita sebagai karyawan dapat belajar dalam meningkatkan kecerdasan emosional kita dengan berbagai macam cara dan menjelaskan berbagai dampak baik yang kita terima Ketika kita sebagai manusia dapat mengendalikan emosi dengan baik.

Daftar Rujukan

- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Ritonga, Z. (2019). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Asahan Jaya. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 23-28. DOI: <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.16>
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225-245. <https://journal.stteamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>
- Goleman, D. (2020). *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*, 27th ed. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

- [5] Arif, I. S. (2016). *Psikologi positif: pendekatan saintifik menuju kebahagiaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- [6] Sarmadi, D. S. (2018). *Psikologi Positif*. Yogyakarta: Titah Surga, 2018.
- [7] Dewi, W. A. F. (2020). Dampak Covid-19 terhadap implementasi pembelajaran daring di Sekolah Dasar. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 2(1), 55-61. doi: 10.31004/edukatif.v2i1.89
- [8] Mursid, R., Saragih, A., & Sitompul, H. (2022, May). The role of educational technology in learning innovation for community education development. In Proceedings of the 3rd International Conference of Science Education in Industrial Revolution 4.0, ICONSEIR 2021, December 21st, 2021, Medan, North Sumatra, Indonesia.
- [9] Adlina, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 6(1), 974-980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- [10] Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. Journal of business research, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- [11] Maulidina, W. D., Istiqomah, E., & Rachmah, D. N. (2020). Hubungan modal psikologis dengan kecerdasan emosional pada dosen Universitas Lambung Mangkurat. Jurnal Kognisia, 1(2), 169-174. DOI: <https://doi.org/10.20527/jk.v1i2.1565>
- [12] Syawali, I., Suriadi, A., & Komalasari, S. (2022). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan. Jurnal Al-Husna, 2(1), 27-43. doi: 10.18592/jah.v2i1.4516.
- [13] Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM), 130-144. doi: 10.23960/jbm.v16i2.87.
- [14] Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving emotional intelligence: A systematic review of existing work and future challenges. Emotion Review, 11(2), 151-165. doi: 10.1177/1754073917735902.
- [15] Papoutsi, C., Drigas, A., & Skianis, C. (2019). Emotional intelligence as an important asset for HR in organizations: Attitudes and working variables. International Journal of Advanced Corporate Learning, 12(2), 21. <https://doi.org/10.3991/ijac.v12i2.9620>
- [16] Gilar-Corbi, R., Pozo-Rico, T., Pertegal-Felices, M. L., & Sanchez, B. (2019). Emotional intelligence training intervention among trainee teachers: a quasi-experimental study. Psicología: Reflexão e Crítica, 31, 33. doi: 10.1186/s41155-018-0112-1.
- [17] Supramaniam, S., & Singaravelloo, K. (2021). Impact of emotional intelligence on organisational performance: An analysis in the Malaysian Public Administration. Administrative Sciences, 11(3), 76. doi: 10.3390/ADMSCI11030076.
- [18] Al-Hamdan, Z., Adnan Al-Ta'amneh, I., Rayan, A., & Bawadi, H. (2019). The impact of emotional intelligence on conflict management styles used by Jordanian nurse managers. Journal of nursing management, 27(3), 560-566. doi: 10.1111/jonm.12711.
- [19] Nadler, R., Carswell, J. J., & Minda, J. P. (2020). Online mindfulness training increases well-being, trait emotional intelligence, and workplace competency ratings: A randomized waitlist-controlled trial. Frontiers in psychology, 11, 255. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00255.
- [20] Omid, A., Haghani, F., & Adibi, P. (2018). Emotional intelligence: an old issue and a new look in clinical teaching. Advanced biomedical research, 7. doi: 10.4103/2277-9175.225926.
- [21] Kasimir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- [22] Effendy, N. (2016). Konsep flourishing dalam psikologi positif: Subjective well-being atau berbeda. In Seminar Asean Psychology & Humanity (Vol. 2004, pp. 326-333).
- [23] Nadhiroh, Y. F. (2015). Pengendalian emosi: Kajian Religio-psikologis tentang Psikologi Manusia. SAINTIFIKA ISLAMICA: Jurnal Kajian Keislaman, 2(01), 53-62.
- [24] Budiono, L. A., & Masing, M. (2022). Emosi Dalam Perspektif Lintas Budaya. Innovative: Journal Of Social Science Research, 2(1), 579-584. <https://doi.org/10.31004/innovative.v2i1.228>
- [25] Prawitasari, J. E. (1998). Kecerdasan emosi. Buletin Psikologi, 6(1), 21-31. DOI: 10.22146/bpsi.13280
- [26] Elfenbein, H. A., & MacCann, C. (2017). A closer look at ability emotional intelligence (EI): What are its component parts, and how do they relate to each other?. Social and Personality Psychology Compass, 11(7), e12324. <https://doi.org/10.1111/spc3.12324>
- [27] Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. The emotionally intelligent workplace, 13, 26.
- [28] Kartono, K., & Hilmiana, H. (2018). Job burnout: A mediation between emotional intelligence and turnover intention. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 19(2), 109-121. doi: 10.24198/jbm.v19i2.189.
- [29] Fitri, H. U., Syarifuddin, A., & Mayasari, A. (2021). Konsep Stoisme Untuk Mengatasi Emosi Negatif Menurut Henry Manampiring. Bulletin of Counseling and Psychotherapy, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.51214/bocp.v3i2.116>