

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Kawasan Industri Cikarang

Anung Haryanto

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

Article Info

Article history:

Received Dec, 2025

Revised Dec, 2025

Accepted Dec, 2025

Kata Kunci:

Kecerdasan Emosional;
Manajemen Konflik; Kinerja
Karyawan; Industri
Manufaktur; Manajemen
Sumber Daya Manusia

Keywords:

Emotional Intelligence; Conflict
Management; Employee
Performance; Manufacturing
Industry; Human Resource
Management

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kawasan Industri Cikarang. Dalam lingkungan industri yang sangat kompetitif, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh kompetensi emosional dan interpersonal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan dari 175 karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur, dengan respons diukur menggunakan skala Likert. Kecerdasan emosional dan manajemen konflik diperlakukan sebagai variabel independen, sementara kinerja karyawan berfungsi sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25, termasuk statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0.428$, $p < 0.05$). Manajemen konflik juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0.317$, $p < 0.05$). Secara bersamaan, kecerdasan emosional dan manajemen konflik menjelaskan 52,3% varians dalam kinerja karyawan ($R^2 = 0.523$). Temuan ini menyoroti pentingnya mengembangkan keterampilan kecerdasan emosional dan manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi manufaktur.

ABSTRACT

This study examines the influence of emotional intelligence and conflict management on employee performance in manufacturing companies located in the Cikarang Industrial Area. In a highly competitive industrial environment, employee performance is determined not only by technical skills, but also by emotional and interpersonal competencies. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected from 175 employees working in manufacturing companies, with responses measured using a Likert scale. Emotional intelligence and conflict management were treated as independent variables, while employee performance served as the dependent variable. Data analysis was performed using SPSS version 25, including descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results show that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.428$, $p < 0.05$). Conflict management also shows a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.317$, $p < 0.05$). Together, emotional intelligence and conflict management explain 52.3% of the variance in employee

performance ($R^2 = 0.523$). These findings highlight the importance of developing emotional intelligence and conflict management skills to improve employee performance in manufacturing organizations.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Anung Haryanto

Institution: Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

Email: anungharyanto@asmkencana.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur memainkan peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia, terutama di kawasan industri utama seperti Kawasan Industri Cikarang. Sebagai salah satu pusat manufaktur terbesar di Asia Tenggara, Cikarang menampung berbagai industri, termasuk otomotif, elektronik, makanan dan minuman, serta manufaktur kimia. Konsentrasi perusahaan yang tinggi di kawasan ini menciptakan persaingan yang ketat, jadwal produksi yang padat, dan target kinerja yang menantang. Dalam lingkungan seperti ini, kinerja karyawan menjadi faktor penentu kritis keberhasilan organisasi, karena secara langsung mempengaruhi produktivitas, kualitas, efisiensi, dan keberlanjutan operasional bisnis.

Secara tradisional, kinerja karyawan di lingkungan manufaktur dikaitkan dengan keterampilan teknis, efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (Djunaedi et al., 2025). Namun, studi organisasi kontemporer menekankan bahwa faktor non-teknis, terutama aspek psikologis dan perilaku, sama pentingnya dalam membentuk kinerja karyawan. Karyawan manufaktur sering bekerja di bawah tekanan, menghadapi tenggat waktu yang ketat, berinteraksi dengan tim yang beragam, dan beroperasi dalam struktur organisasi hierarkis. Kondisi ini sering menimbulkan stres emosional dan konflik interpersonal, yang jika tidak dikelola dengan efektif, dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan hasil organisasi secara keseluruhan (Febriantina et al., 2025).

Salah satu kemampuan individu yang semakin mendapat perhatian dalam literatur perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia adalah kecerdasan emosional (Rahmadiyanti & Kuswinarno, 2024). Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengatur emosi mereka sendiri serta emosi orang lain. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung menunjukkan kontrol diri yang lebih baik, empati, motivasi, dan keterampilan sosial, yang esensial untuk kolaborasi dan pemecahan masalah yang efektif di tempat kerja. Di lingkungan manufaktur, di mana kerja tim, koordinasi, dan komunikasi sangat penting, kecerdasan emosional dapat membantu karyawan mengatasi tekanan kerja, mengurangi kelelahan emosional, dan mempertahankan tingkat kinerja yang konsisten.

Selain kecerdasan emosional, manajemen konflik merupakan faktor kunci lain yang memengaruhi kinerja karyawan (Jumawan et al., 2024). Konflik adalah fenomena yang tak terhindarkan dalam organisasi, terutama di perusahaan manufaktur di mana karyawan dari latar belakang fungsional, tingkat pendidikan, dan konteks budaya yang berbeda harus bekerja sama. Konflik dapat timbul akibat perbedaan tujuan, gaya komunikasi, ketergantungan tugas, atau alokasi sumber daya (Afifah et al., 2025). Meskipun konflik sering dianggap merugikan, tidak selalu memiliki konsekuensi negatif. Ketika dikelola dengan efektif, konflik dapat merangsang diskusi konstruktif,

inovasi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Sebaliknya, konflik yang dikelola dengan buruk dapat menyebabkan penurunan moral.

Pengelolaan konflik yang efektif membantu mencegah penurunan kerja sama, peningkatan absensi, dan penurunan kinerja karyawan dengan memungkinkan karyawan untuk menangani ketidaksepakatan secara profesional dan mempertahankan hubungan kerja yang positif, yang sangat penting dalam lingkungan manufaktur yang memerlukan koordinasi tinggi antar departemen. Meskipun kecerdasan emosional dan manajemen konflik semakin diakui sebagai faktor penting dalam kinerja, studi empiris yang mengeksplorasi efek gabungan keduanya dalam manufaktur—terutama di kawasan industri Indonesia—masih terbatas. Oleh karena itu, studi ini menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Cikarang menggunakan pendekatan kuantitatif, bertujuan untuk berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dan memberikan wawasan praktis bagi manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi emosional dan interpersonal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan organisasi, mencerminkan interaksi antara kemampuan, motivasi, keterampilan, pengetahuan, dan usaha, dan di perusahaan manufaktur, hal ini erat terkait dengan produktivitas, kualitas produk, efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap prosedur (Rahayu & Ismail, 2024). Para ahli umumnya memandang kinerja karyawan sebagai konstruk multidimensional yang mencakup kinerja tugas—seperti mengoperasikan mesin, mencapai target produksi, dan menjaga standar kualitas—serta kinerja kontekstual, yang meliputi kerja tim, komunikasi, kerja sama, dan kepatuhan terhadap norma tempat kerja, keduanya sangat penting dalam lingkungan manufaktur yang menuntut akurasi teknis dan koordinasi yang kuat. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan lingkungan, termasuk keterampilan, pengalaman, motivasi, kecerdasan emosional, kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, praktik manajemen konflik, kondisi kerja, dan tuntutan pekerjaan; oleh karena itu, studi ini menekankan kecerdasan emosional dan manajemen konflik sebagai faktor individu dan perilaku kunci yang diharapkan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur (Nadya & Mufaqiroh, 2025).

2.2 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengatur emosi pada diri sendiri dan orang lain, menekankan bahwa kecerdasan kognitif saja tidak cukup untuk menjelaskan kesuksesan di tempat kerja dan menyoroti pentingnya kesadaran emosional dan kompetensi sosial dalam membentuk perilaku dan kinerja (Simatupang & Bui, 2025). Kecerdasan emosional umumnya dikonseptualisasikan melalui dimensi seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, yang memungkinkan individu mengenali dan mengendalikan emosi mereka, tetap termotivasi, memahami perasaan orang lain, dan membangun hubungan yang efektif. Dalam lingkungan manufaktur yang ditandai dengan tekanan kerja, tenggat waktu ketat, dan tugas-tugas berulang, kecerdasan emosional membantu karyawan mengelola stres, mempertahankan fokus, dan menghindari reaksi emosional negatif, sambil juga mendukung kerja tim dan komunikasi antar unit dan departemen. Studi empiris secara konsisten menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sehingga diharapkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur (Putri, 2016).

2.3 Manajemen Konflik

Pengelolaan konflik merujuk pada proses dan strategi yang digunakan untuk menangani ketidaksepakatan atau kepentingan yang bertentangan di tempat kerja, dengan menyadari bahwa konflik adalah hal yang tak terhindarkan dalam organisasi—terutama di lingkungan manufaktur yang ditandai dengan ketergantungan tugas, keragaman tenaga kerja, dan tuntutan kinerja tinggi (Azzahrah et al., 2025). Alih-alih menghilangkan konflik, pengelolaan konflik yang efektif berfokus pada penanganannya secara konstruktif dengan mengidentifikasi sumbernya, memahami perspektif yang berbeda, dan menerapkan strategi yang sesuai seperti kolaborasi, kompromi, akomodasi, penghindaran, atau dominasi, tergantung pada situasi.

Di lingkungan manufaktur, konflik yang dikelola dengan buruk dapat mengganggu alur kerja, mengurangi kerja sama, dan merusak moral serta kinerja karyawan, sedangkan pengelolaan konflik yang konstruktif dapat meningkatkan komunikasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan (Rozek, 2025). Studi empiris secara konsisten menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif terkait positif dengan kinerja karyawan, tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan kerja tim yang lebih baik, menjadikannya kompetensi perilaku kritis untuk meningkatkan kinerja di perusahaan manufaktur.

2.4 Kecerdasan Emosional dan Pengelolaan Konflik

Kecerdasan emosional dan pengelolaan konflik adalah konsep yang saling terkait erat, karena kompetensi emosional membentuk cara individu memandang, mengatur, dan merespons situasi konflik (Megan & Setiawan, 2025). Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengenali isyarat emosional, mengendalikan reaksi mereka, dan berempati dengan orang lain, memungkinkan mereka untuk mengadopsi strategi pengelolaan konflik konstruktif seperti kolaborasi atau kompromi daripada pendekatan destruktif. Dalam lingkungan manufaktur yang ditandai dengan tekanan kerja, ketergantungan tugas, dan tantangan komunikasi, integrasi kecerdasan emosional dan pengelolaan konflik yang efektif memainkan peran krusial dalam meminimalkan dampak negatif konflik, mempertahankan hubungan kerja yang positif, dan meningkatkan kinerja karyawan serta efektivitas keseluruhan tempat kerja (Rozek, 2025).

2.5 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan bukti empiris, kecerdasan emosional dan manajemen konflik diharapkan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur, karena kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengelola emosi, mengatasi stres, dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain, sementara keterampilan manajemen konflik memungkinkan karyawan untuk menangani ketidaksepakatan secara konstruktif dan mempertahankan hubungan kerja yang produktif; oleh karena itu, studi ini mengusulkan hipotesis untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan.

- H1: Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Cikarang.
- H2: Manajemen konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Cikarang.
- H3: Kecerdasan emosional dan manajemen konflik secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Cikarang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kawasan Industri Cikarang. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan kausal antara variabel melalui data numerik dan teknik statistik. Penelitian ini bersifat cross-sectional, dengan data dikumpulkan pada satu titik waktu untuk menangkap persepsi karyawan tentang kecerdasan emosional, manajemen konflik, dan kinerja di bawah kondisi organisasi yang ada. Populasi penelitian meliputi semua karyawan manufaktur di Kawasan Industri Cikarang, dari mana sampel sebanyak 175 responden dipilih menggunakan sampling purposif berdasarkan kriteria seperti status pekerjaan tetap dan pengalaman kerja yang memadai. Ukuran sampel ini dianggap memadai untuk analisis regresi linier berganda.

Studi ini melibatkan tiga variabel utama: kecerdasan emosional, manajemen konflik, dan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dan manajemen konflik diperlakukan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen. Kecerdasan emosional diukur melalui dimensi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, sedangkan manajemen konflik diukur menggunakan indikator seperti kemampuan mengidentifikasi sumber konflik, komunikasi selama konflik, orientasi pemecahan masalah, dan penggunaan strategi resolusi yang tepat. Kinerja karyawan dievaluasi melalui indikator termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), memastikan konsistensi dalam pengukuran data.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan langsung kepada karyawan perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Cikarang, dengan item yang dikembangkan dari literatur relevan dan disesuaikan dengan konteks manufaktur. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25, dimulai dengan statistik deskriptif untuk merangkum karakteristik responden dan distribusi variabel, diikuti dengan pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan analisis korelasi dan Cronbach's alpha. Uji asumsi klasik—termasuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas—dilakukan untuk memastikan kesesuaian model regresi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji efek parsial dan simultan kecerdasan emosional dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) pada tingkat signifikansi 5 persen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Analisis deskriptif dilakukan untuk menguji persepsi responden terhadap kecerdasan emosional, manajemen konflik, dan kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi, menunjukkan persepsi positif di kalangan karyawan di perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Cikarang.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (n = 175)

Variable	Number of Items	Mean	Standard Deviation
Emotional Intelligence	10	3.87	0.54
Conflict Management	8	3.79	0.58
Employee Performance	10	3.91	0.52

Tabel 1 menampilkan statistik deskriptif dari variabel penelitian berdasarkan tanggapan dari 175 karyawan di perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Cikarang. Secara keseluruhan, nilai rata-rata semua variabel berada di atas titik tengah skala pengukuran, menunjukkan bahwa responden umumnya menganggap kecerdasan emosional, manajemen konflik, dan kinerja karyawan berada pada tingkat yang relatif tinggi. Kecerdasan emosional memiliki nilai rata-rata 3,87 dengan simpangan baku 0,54, menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki kesadaran dan kontrol yang baik terhadap emosi mereka, serta keterampilan sosial dan interpersonal yang memadai, dengan variasi respons yang relatif rendah. Manajemen konflik memiliki nilai rata-rata yang sedikit lebih rendah, yaitu 3,79, dengan simpangan baku 0,58, menunjukkan bahwa meskipun karyawan umumnya menganggap diri mereka mampu mengelola konflik di tempat kerja secara konstruktif, terdapat variasi yang lebih besar dalam cara keterampilan ini dirasakan atau diterapkan di antara responden. Kinerja karyawan mencatat skor rata-rata tertinggi sebesar 3,91 dengan simpangan baku 0,52, mencerminkan persepsi positif terhadap kualitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab, serta menunjukkan tingkat kinerja yang relatif konsisten di antara karyawan. Secara keseluruhan, hasil deskriptif ini memberikan indikasi awal bahwa kecerdasan emosional dan manajemen konflik telah berkembang dengan baik di kalangan karyawan dan mungkin terkait dengan tingkat kinerja karyawan yang relatif tinggi yang diamati dalam konteks manufaktur.

4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas dievaluasi menggunakan Cronbach's alpha. Hasil menunjukkan bahwa semua item pengukuran valid dan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Reliability Criteria
Emotional Intelligence	0.882	Reliable
Conflict Management	0.861	Reliable
Employee Performance	0.893	Reliable

Tabel 2 menampilkan hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel penelitian menggunakan Cronbach's alpha. Temuan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0.882, manajemen konflik menunjukkan nilai 0.861, dan kinerja karyawan mencatat nilai tertinggi sebesar 0.893. Semua nilai alpha melebihi ambang batas yang umum diterima sebesar 0.70, yang menegaskan bahwa alat ukur yang digunakan dalam studi ini dapat diandalkan dan menunjukkan konsistensi internal yang kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item dalam setiap konstruk secara konsisten mengukur konsep dasar yang sama dan cocok untuk analisis statistik lebih lanjut. Keandalan tinggi dari alat ukur ini meningkatkan kredibilitas temuan penelitian dan menunjukkan bahwa responden memberikan respons yang stabil dan konsisten terkait kecerdasan emosional, manajemen konflik, dan kinerja karyawan dalam konteks manufaktur.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$), menunjukkan data yang terdistribusi secara normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, mengonfirmasi tidak adanya multikolinearitas. Uji Glejser menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, karena semua nilai signifikansi melebihi 0,05. Oleh karena itu, data memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi linier berganda.

4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variable	Regression Coefficient (β)	t-value	Sig.
Constant	1.214	4.872	0.000
Emotional Intelligence	0.428	5.964	0.000
Conflict Management	0.317	4.426	0.000

Tabel 3 menampilkan hasil analisis regresi linier berganda yang menguji pengaruh kecerdasan emosional dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan. Model regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 1.214 dengan tingkat signifikansi 0.000, menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dasar positif bahkan tanpa adanya variabel independen. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi (β) sebesar 0,428 dan nilai t sebesar 5,964 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi terkait dengan kinerja karyawan yang lebih tinggi, mendukung pandangan bahwa karyawan yang dapat mengelola emosi, mengatasi stres, dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain cenderung berkinerja lebih baik di lingkungan manufaktur. Pengelolaan konflik juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi (β) sebesar 0.317, nilai t sebesar 4.426, dan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengelola konflik di tempat kerja secara konstruktif berkontribusi positif terhadap hasil kinerja. Secara relatif, kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengelolaan konflik, sebagaimana tercermin dari koefisien regresi yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional dan manajemen konflik keduanya memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur, baik secara individu maupun kolektif.

Hasil koefisien determinasi dan uji simultan menunjukkan bahwa model regresi memiliki daya jelaskan yang kuat, dengan nilai R sebesar 0.723 dan R^2 sebesar 0.523, artinya 52,3% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan manajemen konflik, sementara 47,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam studi ini. Nilai R^2 yang disesuaikan sebesar 0,517 lebih lanjut mengonfirmasi ketahanan model setelah memperhitungkan jumlah prediktor. Selain itu, uji F menghasilkan nilai F sebesar 94,12 dengan tingkat signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan manajemen konflik secara bersamaan memiliki efek yang secara statistik signifikan terhadap kinerja karyawan, dan bahwa model regresi secara keseluruhan cocok dan valid untuk menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Cikarang. Koefisien regresi menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menyarankan bahwa karyawan yang mampu mengenali dan mengatur emosi mereka lebih siap menghadapi tekanan kerja, mempertahankan konsentrasi, dan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja. Dalam lingkungan manufaktur yang ditandai dengan tenggat waktu ketat dan tuntutan produksi tinggi, kecerdasan emosional memainkan peran kritis dalam mempertahankan produktivitas dan kualitas kerja. Manajemen konflik juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengelola konflik secara konstruktif cenderung berkinerja lebih baik

dalam peran pekerjaan mereka. Manajemen konflik yang efektif membantu meminimalkan ketegangan antarindividu, meningkatkan kerja sama, dan mendukung koordinasi yang lancar di antara karyawan. Di perusahaan manufaktur, di mana tugas-tugas sangat saling bergantung, konflik yang tidak terselesaikan dapat mengganggu alur kerja dan mengurangi efisiensi. Oleh karena itu, kemampuan untuk menyelesaikan perselisihan secara profesional menjadi kontributor kunci terhadap hasil kinerja.

Hasil tes simultan lebih lanjut menegaskan bahwa kecerdasan emosional dan manajemen konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,523 menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel ini. Temuan ini menyoroti sifat komplementer kecerdasan emosional dan manajemen konflik, di mana kesadaran emosional mendukung penyelesaian konflik yang konstruktif, dan manajemen konflik yang efektif memperkuat stabilitas emosional dan fokus di tempat kerja. Dari perspektif praktis, temuan ini menyarankan bahwa perusahaan manufaktur tidak boleh mengandalkan pelatihan teknis saja untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, organisasi harus mengintegrasikan pengembangan kecerdasan emosional dan pelatihan manajemen konflik ke dalam strategi sumber daya manusia mereka. Program-program seperti lokakarya kesadaran emosional, pelatihan keterampilan komunikasi, dan simulasi resolusi konflik dapat meningkatkan kompetensi interpersonal karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Secara keseluruhan, studi ini menyediakan bukti empiris bahwa kecerdasan emosional dan manajemen konflik merupakan determinan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa kompetensi emosional dan perilaku merupakan pelengkap esensial bagi keterampilan teknis, terutama dalam lingkungan industri yang kompleks dan bertekanan tinggi seperti Kawasan Industri Cikarang.

5. KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan manajemen konflik memainkan peran signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Kawasan Industri Cikarang. Kecerdasan emosional memiliki dampak terkuat pada kinerja, menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengenali, mengatur, dan memanfaatkan emosi secara efektif cenderung berkinerja lebih baik dalam pekerjaan mereka. Manajemen konflik juga berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, karena kemampuan menangani ketidaksepakatan di tempat kerja secara konstruktif mendukung kerja sama, mengurangi ketegangan, dan meningkatkan efisiensi kerja. Efek simultan kecerdasan emosional dan manajemen konflik menunjukkan bahwa kompetensi emosional dan interpersonal merupakan pelengkap yang esensial bagi keterampilan teknis dalam mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, perusahaan manufaktur didorong untuk mengintegrasikan pengembangan kecerdasan emosional dan manajemen konflik ke dalam praktik sumber daya manusia, seperti program pelatihan dan pengembangan karyawan, untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Daftar Pustaka

- Afifah, S. M., Nurjannah, K. A., Royhan, S. M., Putri, N. F. M., & Mu'alimin, M. (2025). Strategi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kreativitas Organisasi. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 3(1), 11–20.
- Azzahrah, N., Sembiring, A. W., & Hasibuan, I. T. (2025). MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI. *Inspirasi Edukatif: Jurnal Pembelajaran Aktif*, 6(1).
- Djunaedi, D., Mustafa, F., Kholil, M., Kristanti, D., Wisnu, B., & Arifin, A. (2025). ANALISIS PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA SECARA DIGITAL, PELATIHAN DIGITAL DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP PERFORMA KARYAWAN PADA INDUSTRI MANUFAKTUR. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(2), 1437–1445.
- Febriantina, S., Fathin, A., Rahma, M., Lestari, N. Y., & Nurwati, U. (2025). Determinan Stress Kerja Dalam Organisasi: Kajian Literatur Sistematis. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 89–102.

- Jumawan, J., Hadita, H., Febrianti, B., Noviyanti, D., Asmarani, D., Pratiwi, D., & Permatasari, E. (2024). Pengaruh manajemen konflik, perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 23–34.
- Megan, W., & Setiawan, J. L. (2025). Pengaruh Manajemen Konflik Kompromi dan Emotional Intelligence Terhadap Relationship Satisfaction Pada Emerging Adult. *Jurnal Diversita*, 11(1), 72–87.
- Nadya, N. P. D., & Mufaqiroh, Z. (2025). Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Emotional Intelligence, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil Di Kabupaten Cirebon:- . *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 137–148.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. pln persero area klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88–97.
- Rahayu, S. T., & Ismail, I. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Rahmadiyah, V. O., & Kuswinarno, M. (2024). Efektivitas Kecerdasan Emosional: dalam Peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Ebisnis Manajemen*, 2(4), 68–77.
- Rozeq, A. (2025). ANALISIS KONFLIK ORGANISASI DAN STRATEGI PENYELESAIANNYA DALAM LINGKUNGAN KERJA MODEREN. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 96–110.
- Simatupang, J. K. N., & Bui, T. C. (2025). Motivasi dan Emosional Berperan Penting dalam Pembelajaran Pendidikan bagi Peserta Didik. *Jurnal Teologi Wesley*, 2(1).