

PERAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA PEGAWAI CU HARAPAN KITA

Alfi Nura¹, Chrislyn Novyanti², Davina Suci Laudya³, Diva Angel Situmeang⁴,
Mahalia Talita De Enjel Br Simbolon⁵, Tasya Dwitama⁶

^{1, 2, 3, 4, 5, 6} Program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Medan

Alamat e-mail : alfinura57@gmail.com¹, chrislynnovyanti99@gmail.com²,
davinasucilaudya@gmail.com³, divasitumeang2020@gmail.com⁴,
mahaliasimbolon@gmail.com⁵, tasyadwitama03@gmail.com⁶

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of employee performance in supporting organizational success, particularly in service-oriented institutions such as CU Harapan Kita. However, in practice, several issues persist, including the suboptimal ability of employees to manage their emotions when facing work-related pressures, as well as ineffective time management, which leads to delays in task completion and decreased productivity. These conditions indicate a gap between performance demands and individuals' capabilities in managing emotional and time-related aspects of their work. Therefore, this study aims to analyze the role of emotional intelligence and time management in influencing employee performance at CU Harapan Kita. This research adopts a qualitative approach using a case study method. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation involving five employees as respondents. The findings reveal that emotional intelligence plays a crucial role in helping employees regulate their emotions, maintain professional working relationships, and cope with work pressure effectively. Meanwhile, time management enables employees to set priorities, enhance discipline, and complete tasks in a timely and efficient manner. Furthermore, both aspects are interrelated in supporting employee performance, as the ability to manage emotions also affects the effectiveness of time management. In conclusion, emotional intelligence and time management are key factors in optimizing employee performance.

Keywords: *Emotional Intelligence, Time Management, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja pegawai dalam menunjang keberhasilan organisasi, khususnya dalam lembaga pelayanan seperti CU Harapan Kita. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai

permasalahan, seperti kurang optimalnya kemampuan pegawai dalam mengelola emosi ketika menghadapi tekanan kerja serta belum efektifnya pengelolaan waktu yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas dan penurunan produktivitas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan kinerja dan kemampuan individu dalam mengelola aspek emosional dan waktu kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kecerdasan emosional dan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di CU Harapan Kita. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap lima orang pegawai sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan dalam membantu pegawai mengendalikan emosi, menjaga hubungan kerja, serta menghadapi tekanan kerja secara profesional. Sementara itu, manajemen waktu membantu pegawai dalam mengatur prioritas, meningkatkan kedisiplinan, serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efisien. Selain itu, kedua aspek tersebut saling berkaitan dalam mendukung kinerja pegawai, di mana kemampuan mengelola emosi turut mempengaruhi efektivitas pengelolaan waktu. Dengan demikian, kecerdasan emosional dan manajemen waktu menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Manajemen Waktu, Kinerja Pegawai.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu melaksanakan tugas secara efektif serta memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi.

Salah satu komponen penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau lembaga adalah kinerja pegawai. Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan,

pengalaman, kesungguhan, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Selain itu, kinerja, juga disebut prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011) dalam (Sanaba & Andriyan, 2022). Dengan kata lain, kinerja mencerminkan kemampuan seorang pekerja untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga dapat memberikan kontribusi bagi organisasi.

Kinerja yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas kerja secara umum.

Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi tidak hanya membutuhkan kemampuan intelektual, tetapi juga kemampuan dalam mengelola emosi. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun orang lain. Kemampuan ini penting dalam lingkungan kerja karena dapat membantu pegawai dalam membangun hubungan kerja yang baik, menghadapi tekanan pekerjaan, serta menyelesaikan konflik yang terjadi di tempat kerja.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu konsep penting dalam kajian psikologi dan manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam menentukan keberhasilan individu dalam lingkungan kerja maupun pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi maupun dalam konteks pendidikan (Widodo et al., 2022). Kecerdasan emosional didefinisikan

sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, serta memanfaatkan emosi diri sendiri maupun orang lain sehingga dapat mendukung proses berpikir dan perilaku secara efektif (Rahmawaty et al., 2021). Kemampuan ini mencakup kemampuan individu dalam memahami emosi yang muncul, menggunakan emosi sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan, serta mengendalikan emosi agar dapat berperilaku secara tepat dalam berbagai situasi sosial (Widodo et al., 2022). Selain itu, kecerdasan emosional juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami emosi yang kompleks serta mengatur emosi secara tepat guna mendukung perkembangan pribadi dan hubungan sosial yang lebih baik (Sulistiobudi & Kadiyono, 2023). Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik umumnya mampu mengendalikan diri, memahami perasaan orang lain, serta membangun hubungan interpersonal yang positif (Falade et al., 2025).

Dalam perkembangannya, kecerdasan emosional terdiri dari beberapa komponen utama yang saling berkaitan. Salah satu komponen tersebut adalah self-awareness atau kesadaran diri, yaitu kemampuan individu untuk mengenali emosi yang dimiliki serta memahami bagaimana emosi tersebut memengaruhi perilaku yang ditunjukkan (Widodo et al., 2022). Komponen berikutnya adalah self-regulation, yaitu kemampuan individu dalam mengendalikan emosi

sehingga mampu merespons situasi secara lebih rasional dan tidak impulsif (Maksum et al., 2021).

Komponen lain dari kecerdasan emosional adalah motivasi, yaitu dorongan internal yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan serta mempertahankan semangat dalam menghadapi berbagai tantangan (Quansah et al., 2025). Selain itu, terdapat pula aspek empati, yaitu kemampuan individu untuk memahami perasaan dan perspektif orang lain sehingga dapat menciptakan hubungan sosial yang harmonis (Falade et al., 2025). Komponen terakhir adalah relationship management, yaitu kemampuan individu dalam membangun dan memelihara hubungan sosial secara efektif dengan orang lain (Sulistiobudi & Kadiyono, 2023).

Kecerdasan emosional tidak terbentuk secara langsung, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendukung perkembangannya. Salah satu faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional adalah lingkungan keluarga, termasuk pola asuh orang tua dan dinamika hubungan dalam keluarga (Falade et al., 2025). Dukungan keluarga yang baik dapat membantu individu mengembangkan kemampuan dalam memahami serta mengelola emosi secara lebih matang.

Selain faktor keluarga, lingkungan pendidikan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan kecerdasan emosional individu. Program pendidikan yang memberikan

perhatian terhadap pengembangan soft skills dan keterampilan sosial dapat membantu meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola emosi serta membangun hubungan sosial yang positif (Widodo et al., 2022).

Faktor lain yang memengaruhi kecerdasan emosional adalah modal psikologis positif yang dimiliki individu, seperti rasa percaya diri, optimisme, dan motivasi internal. Individu yang memiliki modal psikologis yang kuat cenderung lebih mampu menghadapi tekanan serta mengelola emosi secara lebih efektif dalam berbagai situasi (Daraba et al., 2021).

Dalam konteks organisasi, kecerdasan emosional terbukti memiliki peran yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki kemampuan komunikasi yang lebih efektif serta mampu membangun hubungan kerja yang lebih baik dengan rekan kerja (Rahmawaty et al., 2021). Selain itu, kecerdasan emosional juga dapat mendorong munculnya perilaku kerja yang positif seperti kerja sama tim dan perilaku ekstra peran dalam organisasi (Mohyi, 2021).

Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi secara efektif sehingga mampu meningkatkan kualitas hubungan sosial serta kinerja individu dalam lingkungan pendidikan

maupun organisasi (Quansah et al., 2025).

Dalam praktiknya, tingkat kinerja pegawai tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan individu maupun lingkungan kerja, memengaruhi tingkat produktivitas pegawai di suatu organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu (Rivai, 2005:455) dalam (Usman et al., 2022). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Manajemen waktu merupakan salah satu kemampuan penting yang harus dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaan secara efektif. Menurut Ula dan Suhariadi (2019) dalam (Faradita, Nabilla, 2026), manajemen waktu adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan waktu secara optimal melalui perencanaan kegiatan yang terorganisir sehingga tugas dapat diselesaikan secara tepat dan efisien. Dengan pengelolaan waktu yang baik, pegawai dapat menyusun pekerjaan secara terstruktur sehingga pekerjaan tidak menumpuk dan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain itu, kemampuan mengatur waktu juga menunjukkan kedisiplinan serta

tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Prinsip-prinsip manajemen waktu umumnya berkaitan dengan kegiatan perencanaan, penentuan prioritas, serta pengendalian penggunaan waktu. Dalam praktiknya, manajemen waktu dapat dilakukan melalui penyusunan jadwal kerja, menentukan tugas yang paling penting untuk dikerjakan terlebih dahulu, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Dalam penelitian yang membahas pengelolaan waktu kerja, dijelaskan bahwa penerapan manajemen waktu yang baik melalui perencanaan, penentuan prioritas, dan kedisiplinan dapat meningkatkan produktivitas serta mengurangi tekanan kerja dalam (Anwar & Halim, 2026).

Selain itu, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi manajemen waktu seseorang. Faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Faktor internal meliputi disiplin diri, motivasi, serta kemampuan dalam mengatur pekerjaan. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa beban kerja yang tinggi, sistem kerja organisasi, serta tekanan pekerjaan yang dihadapi pegawai. Menurut Siregar (2018), kurangnya keterampilan dalam mengelola waktu kerja dapat menyebabkan rendahnya produktivitas pegawai karena pekerjaan tidak terselesaikan secara efisien dalam (Mukhtar et al., 2025). Kondisi tersebut dapat menimbulkan penumpukan tugas dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Dalam organisasi, manajemen waktu memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang mampu mengatur waktunya dengan baik cenderung lebih fokus dalam bekerja, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Lisdewi (2019) yang menyatakan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam (Faradita, Nabilla, 2026). Artinya, semakin baik kemampuan pegawai dalam mengatur waktu kerja, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat karena pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif, teratur, dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi, diperlukan indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Robbins (2006) dalam (Sanaba & Andriyan, 2022) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu, sedangkan kualitas kerja berkaitan dengan tingkat ketelitian serta kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih mudah bekerja sama, mampu menghadapi tekanan kerja, serta lebih efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Sitepu et al., 2020). Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan dalam meningkatkan kualitas kerja serta membantu pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya (Ritonga et al., 2022).

Selain kecerdasan emosional, manajemen waktu juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Manajemen waktu berkaitan dengan kemampuan individu dalam merencanakan, mengatur prioritas, serta memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan mengelola waktu dengan baik dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu serta meningkatkan efektivitas kerja.

Selain itu, ketepatan waktu menjadi indikator penting karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Efektivitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang optimal. Kemandirian kerja juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa terlalu bergantung pada orang lain.

Sementara itu, komitmen kerja menunjukkan kesungguhan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab serta dedikasi terhadap organisasi. Dengan demikian, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Novita et al., 2025) menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pengelolaan waktu yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja serta keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan tugas.

CU Harapan Kita sebagai lembaga yang bergerak dalam pelayanan kepada anggota juga memerlukan kinerja pegawai yang optimal agar dapat memberikan pelayanan yang baik. Dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai sering menghadapi berbagai tantangan seperti tekanan kerja, perbedaan karakter rekan kerja maupun anggota, serta keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut menuntut pegawai untuk mampu mengendalikan emosi serta mengelola waktu secara efektif agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai, sebagian besar masih menempatkan kedua variabel tersebut secara terpisah dan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) dengan mengkaji keterkaitan antara kecerdasan emosional dan manajemen waktu secara simultan dalam konteks kinerja pegawai melalui pendekatan kualitatif studi kasus. Selain itu, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kedua aspek tersebut saling berinteraksi dalam praktik kerja sehari-hari, khususnya pada lembaga pelayanan seperti CU Harapan Kita yang memiliki karakteristik interaksi sosial dan tekanan kerja yang cukup tinggi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel, tetapi juga mengungkap dinamika hubungan keduanya dalam mendukung kinerja pegawai secara kontekstual dan holistik.

Berdasarkan uraian tersebut, kecerdasan emosional dan manajemen waktu merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis peran kecerdasan emosional dan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di CU Harapan Kita.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami fenomena yang terjadi dalam suatu organisasi secara mendalam. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data berupa kata-kata

dan tindakan dalam konteks alamiah untuk memahami makna suatu fenomena social (Mesra et al., 2021).

Pendekatan studi kasus digunakan untuk menggali secara mendalam suatu fenomena pada konteks atau organisasi tertentu sehingga peneliti dapat memahami dinamika yang terjadi secara lebih rinci (Mas'adah et al., 2021).

Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan yang berlokasi di Jl. Williém Iskandar No.17, Indra Kasih, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20221. Pengumpulan data dilaksanakan pada Februari 2026 melalui wawancara dengan lima orang staf perusahaan yang terlibat dalam aktivitas kerja.

Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu dengan memilih individu yang dianggap memahami fenomena yang diteliti (Taufan & Basalamah, 2021).

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara mendalam dari informan mengenai fenomena yang diteliti (Yani et al., 2025). Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas yang terjadi di lingkungan kerja secara langsung (Sulistriani et al., 2021). Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui dokumen atau arsip yang relevan (Polii et al., 2021).

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis Miles

dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan memfokuskan data yang relevan dengan penelitian (Mesra et al., 2021). Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi agar hubungan antar data lebih mudah dipahami (Mesiono et al., 2021). Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan (Sholikhah & Pertiwi, 2021).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Peran Kecerdasan Emosional dalam Menunjang Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara, kecerdasan emosional berperan dalam menunjang kinerja pegawai melalui kemampuan mengendalikan emosi, menjaga profesionalisme, dan mengelola hubungan kerja. Sebagian besar responden menunjukkan bahwa pengendalian emosi dilakukan secara sadar, seperti menjauh dari situasi yang memicu emosi, menenangkan diri, serta tidak membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya upaya regulasi diri sebagai bagian dari kecerdasan emosional dalam menjaga stabilitas kinerja.

Dalam konteks hubungan kerja, kecerdasan emosional tercermin dari kemampuan pegawai dalam menjaga komunikasi meskipun terdapat ketidaksukaan secara personal. Responden menekankan bahwa

komunikasi tetap dilakukan karena adanya keterkaitan tugas antarpegawai. Selain itu, penyelesaian konflik umumnya dilakukan melalui musyawarah, menunggu kondisi emosional lebih stabil, atau melibatkan pihak ketiga. Pola ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi secara individual, tetapi juga berperan dalam menjaga dinamika kerja tim.

Di sisi lain, kecerdasan emosional juga berkontribusi terhadap kualitas pelayanan. Pegawai tetap dituntut untuk bersikap ramah dan profesional meskipun berada dalam tekanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian emosi menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi kinerja, khususnya dalam interaksi dengan anggota.

Namun demikian, terdapat perbedaan persepsi dari salah satu responden yang menganggap kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pemahaman terhadap kecerdasan emosional belum sepenuhnya seragam di antara pegawai. Meskipun demikian, secara umum temuan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tetap menjadi faktor yang mendukung kinerja, terutama dalam aspek pengendalian diri dan hubungan kerja.

Penerapan Manajemen Waktu dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu diterapkan melalui kebiasaan kerja yang berorientasi pada penyelesaian tugas secara bertahap dan disiplin terhadap waktu. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pekerjaan diselesaikan tanpa penundaan, bahkan dengan cara mencicil atau memprioritaskan tugas yang lebih mudah terlebih dahulu. Strategi ini menunjukkan adanya kesadaran pegawai dalam menghindari penumpukan pekerjaan serta menjaga efisiensi waktu kerja.

Selain itu, disiplin waktu menjadi indikator penting dalam kinerja pegawai, baik dalam hal kehadiran maupun penyelesaian tugas sesuai target. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu tidak hanya berkaitan dengan pengaturan pekerjaan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab kerja secara keseluruhan. Namun, dalam praktiknya terdapat berbagai kendala yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan waktu. Beberapa responden menyebutkan adanya gangguan dari rekan kerja, tuntutan koordinasi, serta distraksi seperti penggunaan telepon genggam. Selain itu, faktor eksternal seperti urusan pribadi juga dapat mengganggu konsistensi pengelolaan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki kesadaran terhadap pentingnya manajemen waktu, implementasinya masih dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan situasional.

Meskipun demikian, seluruh responden sepakat bahwa

manajemen waktu yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Pengelolaan waktu yang efektif memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara tepat waktu, lebih terstruktur, serta meningkatkan produktivitas kerja.

Hubungan Kecerdasan Emosional dan Manajemen Waktu dalam Mendukung Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara, kecerdasan emosional dan manajemen waktu memiliki hubungan yang saling berkaitan dalam mendukung kinerja pegawai. Kemampuan mengendalikan emosi berpengaruh terhadap kemampuan individu dalam menjaga fokus kerja, sehingga berdampak pada efektivitas pengelolaan waktu.

Sebagian responden menyatakan bahwa pegawai yang mampu mengendalikan emosi cenderung lebih tenang dan tidak mudah terdistraksi, sehingga dapat mengatur waktu dengan lebih baik. Sebaliknya, kondisi emosional yang tidak stabil dapat mengganggu konsentrasi kerja dan menyebabkan penggunaan waktu menjadi kurang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional menjadi faktor pendukung dalam optimalisasi manajemen waktu.

Hubungan kedua variabel ini juga terlihat dalam kemampuan pegawai dalam menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan konflik, serta mengambil keputusan. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengelola situasi kerja secara lebih terarah,

sehingga penggunaan waktu menjadi lebih efisien dan kinerja dapat terjaga.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan manajemen waktu tidak dapat dipisahkan dalam konteks kinerja pegawai. Keduanya saling melengkapi, di mana kecerdasan emosional berperan dalam menjaga stabilitas individu, sedangkan manajemen waktu berperan dalam mengatur efektivitas pekerjaan. Kombinasi keduanya menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai di CU Harapan Kita.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai CU Harapan Kita, diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang signifikan dalam mendukung kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pengendalian emosi menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja, khususnya dalam menghadapi tekanan kerja dan tuntutan pelayanan yang tinggi. Kemampuan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi sebagai aspek personal, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas pelaksanaan pekerjaan, khususnya dalam organisasi yang berorientasi pada pelayanan. Temuan ini sejalan dengan (Rahmawaty et al., 2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui komunikasi yang efektif. Selain itu, (Sitepu et al., 2020) juga

mengungkapkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan menyelesaikan tugas secara optimal. Dalam konteks hubungan kerja, kecerdasan emosional berperan dalam menjaga stabilitas interaksi antarpegawai. Meskipun terdapat perbedaan karakter maupun preferensi pribadi, pegawai tetap mampu menjaga komunikasi secara profesional demi kelancaran pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya kemampuan empati dan pengelolaan hubungan sosial yang baik sebagai bagian dari kecerdasan emosional. Temuan ini selaras dengan (Falade et al., 2025). yang menyatakan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu memahami perasaan orang lain serta menciptakan hubungan sosial yang harmonis. Selain itu, (Sulistibudi & Kadiyono, 2023). juga menegaskan bahwa kemampuan dalam mengelola hubungan (relationship management) merupakan komponen penting dalam mendukung keberhasilan individu dalam organisasi. Dalam konteks CU Harapan Kita sebagai lembaga pelayanan, kemampuan ini menjadi krusial karena kualitas interaksi pegawai secara langsung mempengaruhi kepuasan anggota.

Penelitian ini juga menemukan adanya perbedaan persepsi di antara pegawai terkait peran kecerdasan emosional terhadap kinerja. Sebagian kecil responden menganggap bahwa kecerdasan emosional tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Perbedaan pandangan ini

mengindikasikan bahwa tingkat pemahaman dan kesadaran pegawai terhadap pentingnya kecerdasan emosional masih belum merata. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya organisasi dalam meningkatkan pemahaman serta pengembangan soft skills pegawai melalui pelatihan atau pembinaan yang berkelanjutan, sehingga seluruh pegawai memiliki persepsi dan kemampuan yang selaras dalam mendukung kinerja.

Di sisi lain, manajemen waktu terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Pegawai yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih terstruktur, tepat waktu, dan terhindar dari penumpukan tugas. Penerapan strategi seperti penentuan skala prioritas dan penyelesaian tugas secara bertahap menunjukkan adanya kesadaran pegawai dalam memanfaatkan waktu secara efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Novita et al., 2025) yang menyatakan bahwa manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan efektivitas kerja. Selain itu, (Faradita, Nabilla, 2026), juga menjelaskan bahwa pengelolaan waktu yang baik dapat meningkatkan produktivitas serta membantu pencapaian target kerja secara optimal.

Dalam implementasinya masih ditemukan berbagai kendala, seperti gangguan dari rekan kerja, distraksi penggunaan telepon genggam, serta faktor eksternal lainnya. Hal ini

menunjukkan bahwa efektivitas manajemen waktu tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan (Mukhtar et al., 2025). yang menyatakan bahwa gangguan lingkungan serta rendahnya keterampilan manajemen waktu dapat menurunkan produktivitas kerja. Selain itu, Anwar dan (Anwar & Halim, 2026) juga menegaskan bahwa tekanan kerja dan kondisi lingkungan memiliki pengaruh terhadap efektivitas pengelolaan waktu. Oleh karena itu, diperlukan dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung optimalisasi manajemen waktu pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan manajemen waktu memiliki keterkaitan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang mampu mengendalikan emosi dengan baik cenderung lebih fokus, sehingga dapat mengelola waktu secara lebih efektif. Sebaliknya, kondisi emosional yang tidak stabil dapat mengganggu konsentrasi kerja dan berdampak pada kurang optimalnya penggunaan waktu. Temuan ini memperkuat pendapat (Daraba et al., 2021) yang menyatakan bahwa kondisi psikologis individu, termasuk kemampuan dalam mengelola emosi, berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat dipandang sebagai faktor internal yang mendukung

keberhasilan manajemen waktu dalam praktik kerja sehari-hari.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan manajemen waktu memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawaty et al. (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui komunikasi yang efektif, serta Sitepu et al. (2020) yang menegaskan bahwa kemampuan mengelola emosi membantu pegawai dalam menghadapi tekanan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan Novita et al. (2025) yang menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja dan pencapaian target.

Penelitian ini juga menemukan adanya variasi persepsi pegawai terkait pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, yang tidak banyak diungkap dalam penelitian sebelumnya yang umumnya menunjukkan hasil yang konsisten positif. Hal ini menunjukkan bahwa faktor subjektivitas individu dan konteks organisasi dapat memengaruhi bagaimana kecerdasan emosional dipersepsikan dan diterapkan dalam pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan berupa pemahaman kontekstual mengenai dinamika implementasi kecerdasan emosional dan manajemen waktu dalam lingkungan kerja nyata.

Dari sisi implikasi, hasil penelitian ini memberikan kontribusi

praktis bagi organisasi, khususnya CU Harapan Kita, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi disarankan untuk mengembangkan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan kecerdasan emosional, seperti pelatihan pengendalian emosi, komunikasi interpersonal, dan manajemen konflik. Selain itu, diperlukan juga pelatihan manajemen waktu yang menekankan pada perencanaan kerja, penentuan prioritas, serta pengendalian distraksi dalam lingkungan kerja. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menekankan pentingnya keterkaitan antara aspek psikologis (kecerdasan emosional) dan aspek perilaku kerja (manajemen waktu) dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara holistik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah responden yang terbatas, yaitu hanya lima orang pegawai, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang berfokus pada satu organisasi, sehingga temuan sangat kontekstual. Ketiga, data yang diperoleh bergantung pada persepsi subjektif responden, sehingga memungkinkan adanya bias dalam penyampaian informasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (mixed methods) dengan jumlah sampel yang lebih besar serta

melibatkan berbagai jenis organisasi agar hasil penelitian lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan manajemen waktu merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berperan dalam menjaga kestabilan emosi, membangun hubungan kerja yang positif, serta meningkatkan kualitas interaksi pelayanan, sedangkan manajemen waktu berperan dalam mengatur efektivitas dan efisiensi penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan kedua aspek tersebut melalui pelatihan, pembinaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan serta memperkuat kualitas pelayanan kepada anggota CU Harapan Kita.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan manajemen waktu memiliki peran yang signifikan dalam mendukung kinerja pegawai di CU Harapan Kita. Kecerdasan emosional berkontribusi dalam membantu pegawai mengendalikan emosi, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta menghadapi tekanan kerja secara profesional. Sementara itu, manajemen waktu berperan dalam meningkatkan kemampuan

pegawai dalam mengatur prioritas, bekerja secara disiplin, serta menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan efisien. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kedua variabel tersebut saling berkaitan, di mana kemampuan mengelola emosi turut memengaruhi efektivitas pengelolaan waktu, sehingga secara bersama-sama memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkaya kajian mengenai keterkaitan antara kecerdasan emosional dan manajemen waktu dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara holistik. Penelitian ini juga menambahkan perspektif baru melalui pendekatan kualitatif yang mampu menggambarkan dinamika hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks kerja nyata, yang sebelumnya lebih banyak dikaji secara kuantitatif dan parsial.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pengembangan kecerdasan emosional dan kemampuan manajemen waktu, seperti melalui pelatihan, pembinaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Adapun rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah agar menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan melibatkan berbagai

jenis organisasi guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan guna memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, K., & Halim, A. (2026). Manajemen Konflik, Manajemen Stres dan Manajemen Waktu dalam Pendidikan. 4(1), 1–6.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. 2(1), 91–100.
- Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1885573.
- Falade, J., Adebayo, E. T., Egunranti, B. A., & Fatusi, A. O. (2025). Connecting emotional intelligence with academic performance and family dynamics among fresh undergraduates in a health sciences university: preliminary findings. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 35(1), 40.
- Faradita, Nabilla, M. S. (2026). PENGARUH MOTIVASI KERJA, PERSON JOB FIT DAN MANAJEMEN WAKTU

- TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR
PERTANAHAN KABUPATEN
BATANG. 3, 1–13.
- Idris³, D. A. (2021). Kecerdasan emosional dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. 8.
- Maksum, A., Widiyana, I. W., & Marini, A. (2021). Path Analysis of Self-Regulation, Social Skills, Critical Thinking and Problem-Solving Ability on Social Studies Learning Outcomes. *International Journal of Instruction*, 14(3), 613–628.
- Mas'adah, A., Asngadi, A., & Hirmantono, A. (2021). Strategi Pemasaran UMKM di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus UMKM di Kawasan Pondok Pesantren Darul'Ulum Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran Digital*, 1(1), 43–48.
- Mesiono, M., Suswanto, S., Lubis, R. R., & Haidir, H. (2021). Manajemen pembiayaan pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Imam Muslim Serdang Bedagai. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 13(1), 119–134.
- Mesra, R., Marsa, Y. J., & Putri, M. E. (2021). Pola interaksi pedagang konsinyasi dengan pemilik warung di kecamatan tondano selatan, provinsi sulawesi utara. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(3), 166–175.
- Moh Farid Adi Maulana, Dr. Edwin Agus Buniarto, S.E., M.M, ling Sri Hardiningrum. S.Pd., M. . (2023). PENGARUH MANAJEMEN WAKTU DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT RUKUN SEMANGAT ABADI Moh. 2, 547–557.
- Mohyi, A. (2021). The effect of emotional intelligence, organizational commitment and organizational citizenship behavior on employee performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(4), 84–95.
- Mukhtar, A., Putri, D. I., Hakim, M. I., Delavanni, R., Naylani, S., Pratama, T. D., P, Y. N. M. A., Publik, A., Mohammad, U., & Bukittinggi, N. (2025). Peningkatan Kompetensi SDM Pelayanan Publik melalui Manajemen Waktu dan Stres Kerja. 3(2), 45–54.
- Novita, E., Setyawan, A., & Sudhartio, L. (2025). Peran Keterlibatan Pegawai Dalam Pengaruh Kenyamanan Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17.
- Polii, E. H., Pangkey, I., & Dilapanga, A. R. (2021). Evaluation of Governance Implementation Minahasa Regency Drinking Water Company. *International Journal of Social Science and Human Research*, 4(06).
- Quansah, F., Essel, D. W., Gyapong, N. A., Yabana, I. N., Dzakadzie, Y., Asamoah, P., & Addison, K. (2025). Enhancing Teacher Training Through Self-Efficacy and Emotional Intelligence: A Conditional Process Model of Pre-Service Teachers' Well-Being and Academic Achievements. *Brain and Behavior*, 15(5), e70578.
- Rahmawaty, A., Rokhman, W., Bawono, A., & Irkhami, N. (2021). Emotional intelligence,

- spiritual intelligence and employee performance: The mediating role of communication competence. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 734–752.
- Ritonga, B. T. W., Sihombing, H. G., Sudirman, I., Aulia, H., Umri, T., & Safrida, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah(Ekuitas)*, 4(2), 761–771.
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. 2(2), 83–96.
- Sholikah, L., & Pertiwi, F. N. (2021). Analysis of science literacy ability of junior high school students based on Programme for International Student Assessment (PISA). *INSECTA: Integrative Science Education and Teaching Activity Journal*, 2(1), 95–104.
- Sitepu, K. H., Fauzi, A., & Hidayah, Z. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual terhadap kinerja pegawai Balai Besar POM di Banda Aceh. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 197–206.
- Sudung Simatupanga, E. (2020). Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematangsiantar. 11(2), 152–161.
<https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Sulistiobudi, R. A., & Kadiyono, A. L. (2023). Employability of students in vocational secondary school: Role of psychological capital and student-parent career congruences. *Heliyon*, 9(2).
- Sulistriani, S., Santoso, J., & Oktaviani, S. (2021). Peran guru sebagai fasilitator dalam pembelajaran IPA di sekolah dasar. *Journal Of Elementary School Education (JOuESE)*, 1(2), 57–68.
- Taufan, M. Y., & Basalamah, A. (2021). Implementation of teacher social competence in improving student learning motivation. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 1(1), 25–36.
- Usman, I., Kepemimpinan, G., Kerja, D., & Kunci, K. (2022). Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. 5(2), 1178–1192.
- Widia, A., Semmaila, B., Hamid, U., Manajemen, P. S., Indonesia, U. M., Indonesia, U. M., & Waktu, M. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Waktu dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru UPT SMA Negeri Abstrak Pendahuluan Metode Analisis Hasil. 8(4), 1287–1295.
- Widodo, W., Gustari, I., & Chandrawaty, C. (2022). Adversity quotient promotes teachers' professional competence more strongly than emotional intelligence: Evidence from Indonesia. *Journal of Intelligence*, 10(3), 44.
- Yani, D. I., Chua, J. Y. X., Wong, J. C. M., Pikkarainen, M., Goh, Y. S. S., & Shorey, S. (2025). Perceptions of mental health challenges and needs of Indonesian adolescents: A

descriptive qualitative study.
International Journal of Mental
Health Nursing, 34(1), e13505.