

Analisis Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Efektif Pada Manajer Tingkat Menengah di Industri Perbankan

^{1*}Muhammad Nur Muhibbuddin, ²Sri Hartono
^{1,2}Universitas Muhammadiyah Ponorogo
¹muhibbuddin97@gmail.com, ²srihar@umpo.ac.id

**Corresponding Author*

Submit : 28 Apr 2025 | Diterima : 16 Mei 2025 | Terbit : 20 Mei 2025

ABSTRAK

Kepemimpinan yang efektif pada manajer tingkat menengah memiliki peran strategis dalam menjaga kinerja organisasi, khususnya di industri perbankan yang ditandai oleh dinamika regulasi, tuntutan pelayanan tinggi, dan tekanan target kinerja. Salah satu faktor individual yang diduga berkontribusi terhadap efektivitas kepemimpinan adalah kecerdasan emosional, yang mencakup kemampuan mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri maupun orang lain secara konstruktif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif pada manajer tingkat menengah di industri perbankan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap manajer tingkat menengah pada beberapa lembaga perbankan. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang mengukur dimensi kecerdasan emosional dan indikator kepemimpinan efektif. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis korelasi untuk menguji kekuatan dan arah hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif, yang mengindikasikan bahwa manajer dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung menunjukkan perilaku kepemimpinan yang lebih efektif, khususnya dalam pengambilan keputusan, komunikasi interpersonal, dan pengelolaan tim. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kecerdasan emosional sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas kepemimpinan di industri perbankan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian kepemimpinan serta menjadi dasar praktis bagi organisasi perbankan dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Efektif, Manajer Tingkat Menengah, Industri Perbankan.

PENDAHULUAN

Industri perbankan merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas dan pertumbuhan perekonomian nasional. Perkembangan teknologi finansial, meningkatnya tuntutan pelayanan nasabah, serta ketatnya regulasi dan persaingan antar lembaga keuangan menuntut organisasi perbankan untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif, profesional, dan berdaya saing tinggi. Dalam konteks tersebut, kualitas kepemimpinan menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas operasional dan keberlanjutan kinerja organisasi.

Manajer tingkat menengah memiliki posisi yang sangat krusial dalam struktur organisasi perbankan karena berperan sebagai penghubung antara kebijakan strategis manajemen puncak dan implementasi operasional di tingkat pelaksana. Manajer pada level ini dituntut tidak hanya mampu menerjemahkan kebijakan organisasi secara tepat, tetapi juga mengelola tim, menyelesaikan konflik, serta menjaga motivasi dan kinerja karyawan dalam situasi kerja yang dinamis dan penuh tekanan. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan pada manajer tingkat menengah menjadi isu penting yang perlu dikaji secara mendalam (Ndengu & Leka, 2022).

Selama ini, kajian kepemimpinan sering kali menekankan pada aspek teknis, kompetensi manajerial, dan kemampuan kognitif sebagai penentu utama keberhasilan seorang pemimpin. Namun, perkembangan penelitian di bidang perilaku organisasi menunjukkan bahwa faktor psikologis dan emosional juga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan. Salah satu aspek yang semakin mendapat perhatian adalah kecerdasan emosional, yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi secara tepat, memahami emosi orang lain, serta membangun hubungan interpersonal yang konstruktif.

Dalam lingkungan kerja perbankan yang sarat dengan target, tekanan waktu, dan tuntutan pelayanan prima, kecerdasan emosional menjadi kompetensi yang sangat relevan. Manajer yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengendalikan respons emosional dalam situasi stres, berkomunikasi secara empatik dengan bawahan, serta mengambil keputusan secara lebih bijaksana. Kondisi ini diyakini dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan, baik dalam aspek pencapaian kinerja, pembinaan tim, maupun penciptaan iklim kerja yang kondusif.

Meskipun hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan telah banyak dibahas dalam literatur, kajian empiris yang secara khusus meneliti manajer tingkat menengah di industri perbankan masih relatif terbatas, terutama dalam konteks organisasi yang menghadapi tekanan regulatif dan tuntutan layanan yang tinggi. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, dan kompleksitas tugas pada sektor perbankan menjadikan hasil penelitian pada sektor lain tidak selalu dapat digeneralisasikan secara langsung (Faridh et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif pada manajer tingkat menengah di industri perbankan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran kecerdasan emosional dalam mendukung efektivitas kepemimpinan, sekaligus memperkaya khazanah kajian kepemimpinan dalam konteks organisasi perbankan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan praktis bagi lembaga perbankan dalam merancang strategi pengembangan kepemimpinan dan program peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan (Wibowo & Tjahjono, 2023).

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan konsep psikologis yang berkembang sebagai respons terhadap keterbatasan pendekatan kecerdasan kognitif dalam menjelaskan keberhasilan individu di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional dipahami sebagai kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi diri, mengelola emosi secara adaptif, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, serta membangun hubungan sosial yang efektif. Kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk merespons situasi emosional secara proporsional dan konstruktif, khususnya dalam konteks interaksi sosial dan pengambilan keputusan (Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023).

Dalam konteks organisasi, kecerdasan emosional dipandang sebagai kompetensi penting yang memengaruhi perilaku kerja, kualitas hubungan interpersonal, serta kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan perubahan. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengendalikan impuls emosional, menunjukkan empati terhadap rekan kerja, dan menjaga stabilitas emosi dalam situasi kerja yang menantang. Kondisi ini berkontribusi pada terciptanya komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi (Pegawai et al., 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak bersifat statis, melainkan dapat dikembangkan melalui pengalaman, pelatihan, dan pembelajaran berkelanjutan. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi salah satu kompetensi yang relevan untuk dikaji dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia, khususnya pada individu yang memiliki peran kepemimpinan (Rahmadiyahanti & Kuswinarno, 2024).

Kepemimpinan Efektif

Kepemimpinan efektif merujuk pada kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi,



mengarahkan, dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal. Efektivitas kepemimpinan tidak hanya diukur dari pencapaian target kinerja, tetapi juga dari kemampuan pemimpin dalam membangun kepercayaan, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta mengelola dinamika tim secara berkelanjutan (Rohmah, 2025).

Dalam perspektif manajemen modern, kepemimpinan efektif mencakup berbagai dimensi, antara lain kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, pengelolaan konflik, pemberdayaan bawahan, serta konsistensi dalam menerapkan nilai dan kebijakan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan karakteristik anggota tim, sehingga tercipta keseimbangan antara pencapaian kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Pada tingkat manajerial menengah, efektivitas kepemimpinan menjadi semakin kompleks karena manajer dihadapkan pada tuntutan ganda, yaitu memenuhi ekspektasi manajemen puncak sekaligus menjaga kinerja dan motivasi bawahan. Posisi ini menuntut kemampuan kepemimpinan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga interpersonal dan emosional (Aliyah, 2025).

Manajer Tingkat Menengah dalam Organisasi Perbankan

Manajer tingkat menengah memiliki peran strategis dalam organisasi perbankan karena berfungsi sebagai penghubung antara perumusan kebijakan strategis dan implementasi operasional. Dalam industri perbankan, manajer pada level ini dihadapkan pada lingkungan kerja yang penuh tekanan, ditandai oleh target kinerja yang ketat, tuntutan kepatuhan terhadap regulasi, serta kebutuhan untuk menjaga kualitas layanan kepada nasabah (Lestari et al., 2023).

Kompleksitas peran tersebut menuntut manajer tingkat menengah untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang adaptif dan responsif. Mereka tidak hanya dituntut untuk memastikan pencapaian target operasional, tetapi juga mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tetap produktif dan berkomitmen. Oleh karena itu, karakteristik personal manajer, termasuk aspek emosional, menjadi faktor yang relevan dalam menentukan efektivitas kepemimpinan di lingkungan perbankan.

Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Efektif

Hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif telah menjadi fokus perhatian dalam kajian perilaku organisasi. Secara konseptual, kecerdasan emosional dipandang sebagai landasan psikologis yang mendukung perilaku kepemimpinan yang efektif. Pemimpin dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih peka terhadap kebutuhan dan perasaan bawahan, mampu mengelola konflik secara konstruktif, serta menunjukkan ketenangan dan keteguhan dalam pengambilan keputusan (Rakhmaniar, 2023a).

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan berbagai indikator efektivitas kepemimpinan, seperti kualitas komunikasi, tingkat kepercayaan bawahan, kepuasan kerja, dan kinerja tim. Kecerdasan emosional memungkinkan pemimpin untuk membangun hubungan kerja yang lebih kuat dan menciptakan iklim psikologis yang mendukung kolaborasi serta keterlibatan karyawan (Rakhmaniar, 2023b).

Dalam konteks industri perbankan, hubungan tersebut menjadi semakin relevan mengingat tingginya tuntutan emosional yang dihadapi manajer dalam mengelola tim dan melayani nasabah. Namun demikian, masih diperlukan kajian empiris yang secara khusus menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif pada manajer tingkat menengah di sektor perbankan, mengingat karakteristik lingkungan kerja dan tuntutan organisasi yang khas.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki potensi kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan, khususnya pada manajer tingkat menengah di industri perbankan. Tinjauan pustaka ini menjadi landasan teoretis bagi penelitian untuk menguji secara empiris hubungan antara kedua variabel tersebut dalam konteks organisasi perbankan (Karim et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan

efektif pada manajer tingkat menengah di industri perbankan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif serta pengujian hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik (Hooi, 2023).

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel, yaitu kecerdasan emosional sebagai variabel independen dan kepemimpinan efektif sebagai variabel dependen. Desain penelitian korelasional digunakan untuk mengidentifikasi keterkaitan empiris antarvariabel tanpa melakukan manipulasi perlakuan terhadap subjek penelitian (Palmucci et al., 2024).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer tingkat menengah yang bekerja pada lembaga perbankan. Mengingat keterbatasan akses dan waktu penelitian, pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria responden merupakan manajer tingkat menengah yang memiliki tanggung jawab langsung dalam pengelolaan tim dan pengambilan keputusan operasional. (adequate sample size) (Bavik & Koseoglu, 2022).

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri maupun orang lain secara konstruktif dalam konteks kerja. Variabel ini diukur melalui beberapa dimensi utama, antara lain kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Variabel kepemimpinan efektif didefinisikan sebagai kemampuan manajer dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kepemimpinan efektif diukur melalui indikator kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, pengelolaan konflik, pemberdayaan bawahan, dan pencapaian kinerja tim.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang disusun dalam bentuk skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner disebarluaskan secara langsung maupun daring kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Selain itu, data pendukung diperoleh melalui studi dokumentasi dan telaah literatur yang relevan untuk memperkuat landasan teoretis penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Validitas item diuji menggunakan korelasi product moment Pearson antara skor butir dan skor total.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)} \dots\dots\dots (1)$$

$$\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor item dan skor total
- x = Skor item
- y = Skor total
- n = Jumlah responden

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \dots\dots\dots (3)$$

$$\left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2}\right) \dots\dots\dots (4)$$



Keterangan:

- α = Koefisien reliabilitas
 k = Jumlah item pernyataan
 σ_i^2 = Varians setiap item
 σ_t^2 = Varians total

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif pada manajer tingkat menengah di industri perbankan. Secara umum, temuan menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kecerdasan emosional yang berada pada kategori tinggi. Dimensi kesadaran diri dan pengendalian diri menempati skor rata-rata tertinggi, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar manajer mampu mengenali kondisi emosional pribadi serta mengelolanya secara relatif stabil dalam menjalankan tugas manajerial. Sementara itu, dimensi empati dan keterampilan sosial juga menunjukkan nilai yang baik, meskipun masih terdapat variasi antarresponden.

Pada variabel kepemimpinan efektif, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas manajer tingkat menengah dipersepsikan telah menjalankan peran kepemimpinan secara efektif. Indikator komunikasi dan pengambilan keputusan memperoleh skor rata-rata yang tinggi, mencerminkan kemampuan manajer dalam menyampaikan arahan secara jelas serta mengambil keputusan operasional secara tepat. Namun demikian, indikator pemberdayaan bawahan dan pengelolaan konflik menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, yang menandakan masih adanya ruang perbaikan dalam aspek kepemimpinan partisipatif.

Analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif. Nilai koefisien korelasi berada pada kategori sedang hingga kuat, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kecerdasan emosional cenderung diikuti oleh peningkatan efektivitas kepemimpinan.

Tabel 1 Statistik Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional

Dimensi Kecerdasan Emosional	Rata-rata	Persentase Kategori Tinggi (%)
Kesadaran Diri	4,21	84,2
Pengendalian Diri	4,18	83,6
Motivasi	4,1	82
Empati	3,98	79,6
Keterampilan Sosial	4,05	81
Rata-rata Total	4,1	82,1

Berdasarkan Tabel 1, kecerdasan emosional manajer tingkat menengah berada pada kategori tinggi dengan rata-rata total sebesar 4,10. Dimensi kesadaran diri dan pengendalian diri menunjukkan nilai tertinggi, yang mencerminkan kemampuan manajer dalam mengenali serta mengelola emosi pribadi secara stabil. Sementara itu, dimensi empati dan keterampilan sosial memiliki nilai yang relatif lebih rendah, meskipun tetap berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum manajer telah memiliki kecerdasan emosional yang memadai untuk mendukung peran kepemimpinan, namun masih terdapat ruang penguatan pada aspek relasional.

Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Efektif

Indikator Kepemimpinan Efektif	Rata-rata	Persentase Kategori Tinggi (%)
Komunikasi	4,25	85
Pengambilan Keputusan	4,2	84
Pengelolaan Konflik	3,95	79

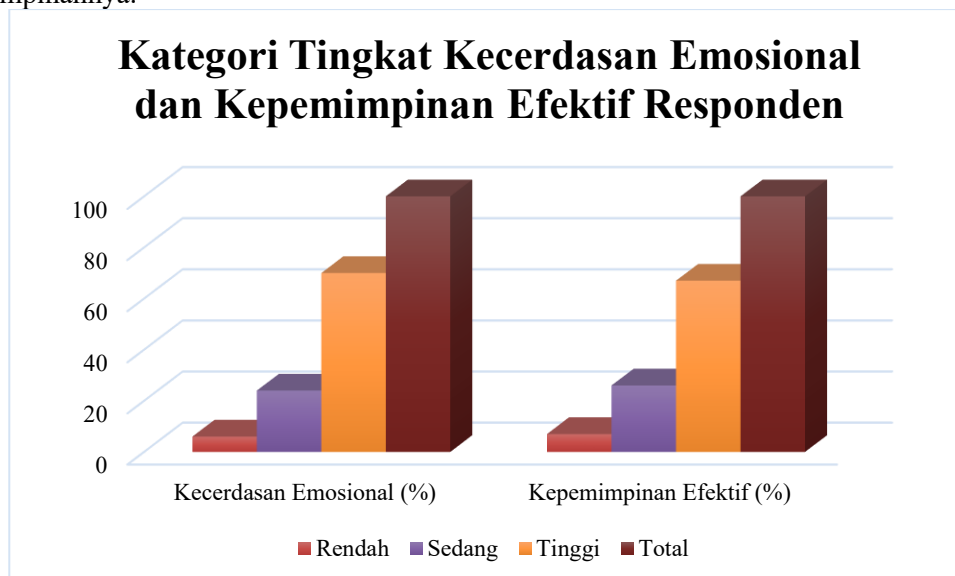
Pemberdayaan Bawahan	3,9	78
Kinerja Tim	4,15	83
Rata-rata Total	4,09	81,8

Tabel 2 menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif manajer tingkat menengah berada pada kategori tinggi dengan rata-rata total sebesar 4,09. Indikator komunikasi dan pengambilan keputusan memperoleh skor tertinggi, yang mengindikasikan bahwa manajer relatif mampu menyampaikan arahan kerja secara jelas dan mengambil keputusan operasional dengan tepat. Namun demikian, indikator pemberdayaan bawahan dan pengelolaan konflik menunjukkan skor yang lebih rendah, sehingga mengisyaratkan perlunya peningkatan pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan kolaboratif.

Tabel 3 Hasil Uji Korelasi antara Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Efektif

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig. (p-value)	Keterangan
Kecerdasan Emosional – Kepemimpinan Efektif	0,68	0	Signifikan

Hasil uji korelasi pada Tabel 3 menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,68 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Nilai tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki manajer, semakin tinggi pula tingkat efektivitas kepemimpinannya.



Gambar 1 Kategori Tingkat Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Efektif Responden

Gambar 1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kategori tingkat kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif. Mayoritas manajer tingkat menengah berada pada kategori tinggi, baik untuk kecerdasan emosional maupun kepemimpinan efektif. Sebanyak 70% responden memiliki kecerdasan emosional pada kategori tinggi, sementara 67% responden menunjukkan tingkat kepemimpinan efektif yang tinggi. Persentase responden pada kategori rendah relatif kecil, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar manajer telah memiliki kompetensi emosional dan kepemimpinan yang memadai dalam menjalankan peran organisasionalnya. Kesesuaian proporsi pada kategori tinggi antara kedua variabel tersebut memperkuat temuan korelasional dan regresi yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan

efektif. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajer yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu menerapkan praktik kepemimpinan secara lebih efektif, khususnya dalam mengelola tim dan menghadapi tuntutan kerja di industri perbankan yang dinamis.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap efektivitas kepemimpinan pada manajer tingkat menengah di industri perbankan. Hubungan positif antara kedua variabel mengindikasikan bahwa kemampuan manajer dalam mengelola aspek emosional memiliki implikasi langsung terhadap cara mereka memimpin, berinteraksi dengan bawahan, dan mengambil keputusan dalam konteks organisasi yang kompleks.

Tingginya skor pada dimensi kesadaran diri dan pengendalian diri memperlihatkan bahwa manajer yang mampu memahami dan mengontrol emosinya cenderung lebih stabil dalam menghadapi tekanan kerja. Kondisi ini sangat relevan dalam industri perbankan yang ditandai oleh target kinerja yang ketat, tuntutan kepatuhan regulasi, serta ekspektasi layanan yang tinggi. Stabilitas emosional memungkinkan manajer untuk bersikap objektif dan konsisten dalam mengambil keputusan, sehingga meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap kepemimpinannya.

Selain itu, dimensi empati dan keterampilan sosial terbukti memiliki peran penting dalam membentuk hubungan kerja yang efektif. Manajer dengan tingkat empati yang baik cenderung lebih peka terhadap kebutuhan dan permasalahan bawahan, sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang suportif. Hal ini berkontribusi pada meningkatnya keterlibatan karyawan dan mempermudah proses koordinasi tim. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kualitas hubungan interpersonal yang dibangun oleh pemimpin.

Hasil regresi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bukan sekadar atribut personal, melainkan kompetensi yang berdampak nyata terhadap efektivitas kepemimpinan. Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi yang tidak sepenuhnya tinggi mengindikasikan bahwa kepemimpinan efektif juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penilaian kinerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional perlu dipahami sebagai salah satu elemen penting dalam kerangka kepemimpinan yang lebih komprehensif. Dalam konteks praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengembangan kepemimpinan di industri perbankan sebaiknya tidak hanya difokuskan pada peningkatan kompetensi teknis dan manajerial, tetapi juga pada penguatan kecerdasan emosional. Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kesadaran diri, pengendalian emosi, dan kemampuan interpersonal berpotensi meningkatkan kualitas kepemimpinan manajer tingkat menengah secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif pada manajer tingkat menengah di industri perbankan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepemimpinan efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa manajer yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung mampu menjalankan peran kepemimpinan secara lebih efektif dalam mengelola tim dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar manajer tingkat menengah berada pada kategori tinggi baik dalam kecerdasan emosional maupun kepemimpinan efektif. Dimensi kesadaran diri dan pengendalian diri menjadi aspek dominan dalam kecerdasan emosional, sementara kemampuan komunikasi dan pengambilan keputusan menonjol sebagai indikator utama kepemimpinan efektif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa stabilitas emosional dan kemampuan interpersonal merupakan fondasi penting dalam membentuk kepemimpinan yang efektif di lingkungan perbankan yang dinamis dan penuh tekanan.

Analisis korelasi dan regresi memperkuat temuan bahwa kecerdasan emosional

memberikan kontribusi yang bermakna terhadap efektivitas kepemimpinan. Meskipun demikian, kepemimpinan efektif tidak semata-mata ditentukan oleh kecerdasan emosional, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, budaya organisasi, dan sistem manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, kecerdasan emosional perlu diposisikan sebagai salah satu kompetensi kunci dalam kerangka pengembangan kepemimpinan yang bersifat holistik.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa lembaga perbankan perlu mengintegrasikan pengembangan kecerdasan emosional dalam program pelatihan dan pengembangan manajer tingkat menengah. Penguatan aspek kesadaran diri, pengendalian emosi, empati, dan keterampilan sosial diyakini dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan serta menciptakan iklim kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan. Dari sisi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris mengenai kepemimpinan dan kecerdasan emosional dalam konteks industri perbankan, serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dengan cakupan variabel dan pendekatan yang lebih luas.

REFERENSI

- Aliyah, A. I. (2025). KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *AL MIDAD: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 2(1), 73–82. <https://ejournal.staidhtulungagung.ac.id/index.php/almidad/article/view/114>
- Bavik, A., & Koseoglu, M. A. (2022). Intellectual structure of leadership studies in hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(12), 4562–4591. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2021-1264>
- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M. D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*, 9(10), e20356. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E20356>
- Faridh, M., Intihan, Sari, E., Putri, T. A., & Sriekowati. (2024). Membangun Pemimpin Yang Efektif: Analisis Kecerdasan Emosional Dalam Praktek Kepemimpinan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 4(3), 01–10. <https://doi.org/10.56127/JAMAN.V4I3.1747>
- Hooi, L. W. (2023). The three-phase expatriate cycle of developing global human resources in the banking industry in Taiwan. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(7), 3094–3118. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2022-3223>
- Karim, R. Al, Rabiul, M. K., Munira, S., Karim, D. N., & Kawser, S. (2024). Fostering employee retention intention through talent development practices, employee empowerment and organisational learning in the private banking sector. *The Learning Organization*, 32(4), 641–659. <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2024-0359>
- Lestari, D., Herianti, E., Akuntansi, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi, Ketidakpastian Lingkungan Dan Kompetensi Manajer Terhadap Kinerja Manajerial Dimediasi Oleh Sistem Akuntansi Manajemen (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(5), 884–896. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/business/article/view/343>
- Ndengu, T., & Leka, S. (2022). Work-Related Well-Being in the Zimbabwean Banking Sector: A Job Demands-Resources Perspective. *Safety and Health at Work*, 13(2), 220–226. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2022.03.007>
- Palmucci, D. N., Giovando, G., & Vincurova, Z. (2024). The post-Covid era: digital leadership, organizational performance and employee motivation. *Management Decision*, 63(7), 2452–2485. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2024-0865>
- Pegawai, K., Emosional dan Sikap Kerja Subandrio, K., Galy Njoman, M. A., Bahrun, K., Islam, E., Muhammadiyah Bengkulu, U., Bengkulu, K., Digital, B., Manufaktur Negeri Bangka

- Belitung, P., & Bangka, K. (2024). Kinerja Pegawai: Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja. *Solusi*, 22(4), 499–515. <https://doi.org/10.26623/SLSI.V22I4.10797>
- Rahmadiyah, V. O., & Kuswinarno, M. (2024). Efektivitas Kecerdasan Emosional: dalam Peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Ebisnis Manajemen*, 2(4), 68–77. <https://doi.org/10.59603/EBISMAN.V2I4.595>
- Rakhmaniar, A. (2023a). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Komunikasi Pada Pemimpin Organisasi : Studi Kasus Pada Perusahaan Manufactur Dikota Bandung. *SOSIAL: Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS*, 1(4), 52–63. <https://doi.org/10.62383/SOSIAL.V1I4.246>
- Rakhmaniar, A. (2023b). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Komunikasi Pada Pemimpin Organisasi : Studi Kasus Pada Perusahaan Manufactur Dikota Bandung. *SOSIAL: Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS*, 1(4), 52–63. <https://doi.org/10.62383/SOSIAL.V1I4.246>
- Rohmah, S. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Bmt Al-Iktisab Kebun Baru. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 11(1), 118–134. <https://doi.org/10.36420/JU.V11I1.8352>
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 129–142. <https://doi.org/10.37631/EBISMA.V4I1.929>