

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z PADA PT UTAMA KARYA TANI DI KOTA MEDAN**Oditya Simanullang, Raya Panjaitan**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen Medan

oditya.simanullang@student.uhn.ac.id**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada PT Utama Karya Tani di Kota Medan. Generasi Z memiliki karakteristik adaptif terhadap teknologi, namun membutuhkan dukungan psikologis dan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarkan kepada karyawan Generasi Z. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kecerdasan emosional dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan aspek psikologis individu dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan, Generasi Z

Abstract

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and organizational support on the performance of Generation Z employees at PT Utama Karya Tani in Medan City. Generation Z is characterized by being adaptable to technology, but requires psychological support and a conducive work environment to achieve optimal performance. This study used a quantitative approach with an associative method. Data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed to Generation Z employees. Data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results showed that emotional intelligence had a positive and significant effect on employee performance, organizational support had a positive and significant effect on employee performance, and both emotional intelligence and organizational support simultaneously had a significant effect on the performance of Generation Z employees. These findings emphasize the importance of managing individual psychological aspects and organizational support in improving the performance of Generation Z employees.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Support, Employee Performance, Generation Z

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Latar Belakang

Generasi Z merupakan kelompok tenaga kerja yang lahir pada rentang tahun 1997-2012 dan kini mendominasi dunia kerja. Generasi ini dikenal adaptif terhadap teknologi digital, mengutamakan fleksibilitas kerja, serta menghargai kebebasan berekspresi dan aktualisasi diri. Namun, karakteristik tersebut juga menuntut organisasi untuk mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung secara emosional dan struktural.

Kinerja karyawan Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan mengelola emosi serta persepsi terhadap dukungan organisasi. Kecerdasan emosional berperan penting dalam membantu karyawan mengendalikan stres, membangun hubungan kerja yang positif, dan beradaptasi dengan dinamika organisasi. Sementara itu, dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kecerdasan emosional maupun dukungan organisasi secara terpisah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang menggabungkan kedua variabel tersebut secara simultan, khususnya pada karyawan Generasi Z di sektor agribisnis, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada PT Utama Karya Tani di Kota Medan.

Landasan Teori

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain dalam berbagai situasi sosial, termasuk di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional tidak hanya berkaitan dengan perasaan, tetapi juga berperan dalam proses berpikir, pengambilan keputusan, dan perilaku individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu mengendalikan emosi negatif seperti marah, cemas, dan stres, sehingga dapat tetap bersikap profesional dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks organisasi, kecerdasan emosional sangat penting karena lingkungan kerja sering kali dihadapkan pada tekanan, konflik, serta tuntutan kinerja yang tinggi. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, menunjukkan empati terhadap rekan kerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Kemampuan ini memungkinkan karyawan untuk bekerja sama secara efektif dalam tim, menyelesaikan konflik secara konstruktif, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Dengan demikian, kecerdasan emosional berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Bagi karyawan Generasi Z, kecerdasan emosional menjadi semakin relevan karena karakteristik generasi ini yang cenderung ekspresif, terbuka, dan sensitif terhadap lingkungan sosial. Kemampuan mengelola emosi membantu karyawan Generasi Z menghadapi tekanan kerja, menerima kritik, serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Oleh karena itu, kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan karyawan Generasi Z dalam mencapai kinerja yang optimal.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi ini terbentuk melalui berbagai kebijakan dan praktik organisasi, seperti pemberian penghargaan yang adil, perhatian terhadap kondisi kerja, hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta kesempatan pengembangan diri. Dukungan organisasi mencerminkan komitmen organisasi terhadap karyawannya dan menjadi dasar terciptanya hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi.

Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Perasaan dihargai dan diperhatikan mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. Dukungan organisasi juga berperan dalam mengurangi tingkat stres kerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja, mereka akan lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam konteks Generasi Z, dukungan organisasi memiliki peran yang sangat penting karena generasi ini cenderung menilai organisasi tidak hanya dari aspek materi, tetapi juga dari nilai, budaya, dan kepedulian sosial. Generasi Z mengharapkan organisasi yang mampu memberikan dukungan emosional, ruang untuk berkembang, serta lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. Oleh karena itu, dukungan organisasi yang baik akan mendorong karyawan Generasi Z untuk berkontribusi secara maksimal dan mempertahankan kinerja yang tinggi.

Hubungan Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi, dan Kinerja Karyawan Generasi Z

Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal yang berasal dari dalam diri individu dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi. Salah satu faktor internal yang berperan penting adalah kecerdasan emosional, yaitu kemampuan karyawan dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu menghadapi tekanan kerja, mengurangi konflik, dan membangun hubungan kerja yang positif, sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

Dalam konteks karyawan Generasi Z, kecerdasan emosional menjadi semakin relevan mengingat karakteristik generasi ini yang cenderung ekspresif, terbuka terhadap perubahan, dan sensitif terhadap lingkungan kerja. Karyawan Generasi Z yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, menerima umpan balik, serta bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja dan atasan. Dengan demikian, kecerdasan emosional berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan Generasi Z.

Selain faktor internal, dukungan organisasi sebagai faktor eksternal juga memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi. Dukungan yang baik menciptakan rasa aman, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan komitmen kerja karyawan. Bagi karyawan Generasi Z, dukungan organisasi tidak hanya dipahami dalam bentuk materi, tetapi juga perhatian terhadap kesejahteraan psikologis, kesempatan pengembangan diri, dan kualitas hubungan kerja. Kombinasi antara kecerdasan emosional yang baik dan dukungan organisasi yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan Generasi Z mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan sesuai dengan tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu kecerdasan emosional dan dukungan organisasi, terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan verifikatif untuk menguji hipotesis penelitian melalui pengumpulan data empiris menggunakan kuesioner. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu dari responden penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Utama Karya Tani yang berlokasi di Kota Medan. Lokasi ini dipilih karena PT Utama Karya Tani memiliki karyawan Generasi Z yang cukup dominan dan menghadapi dinamika kerja yang menuntut kemampuan pengelolaan emosi serta dukungan organisasi yang memadai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan di lingkungan kerja perusahaan. Penelitian ini direncanakan berlangsung selama empat bulan, dimulai dari bulan September hingga Desember 2025, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di PT Utama Karya Tani Kota Medan. Karyawan Generasi Z dalam penelitian ini adalah karyawan yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 dan masih aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan. Populasi ini mencakup karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang memiliki masa kerja minimal enam bulan. Populasi tersebut dipilih karena karyawan Generasi Z dinilai memiliki karakteristik emosional dan kebutuhan dukungan organisasi yang berbeda dibandingkan generasi lainnya, sehingga relevan untuk diteliti dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Sampel

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden dalam penelitian ini meliputi karyawan Generasi Z yang lahir pada tahun 1997-2012. Jumlah sampel penelitian ditentukan dengan mempertimbangkan keterwakilan populasi dan kelayakan analisis statistik, sehingga diperoleh jumlah responden minimal sebanyak 30 orang. Sampel diambil menggunakan teknik stratified random sampling (proporsional per cabang), dengan ukuran minimal 100 responden (error 5-10%, confidence level 95% via Slovin formula:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (error tolerance), biasanya 5% atau 10%

Dimana $N=500$, $e=0.1$). Target: 40% per cabang utama untuk representasi merata.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden melalui daftar pertanyaan. Kuesioner menggunakan sistem tertutup, dimana responden akan diberikan pernyataan yang disertai alternative jawaban dan responden hanya memilih salah satu jawaban tersebut. Kuesioner ini dirancang dengan skala Likert 1-5

1=Sangat Tidak Setuju

2=Tidak Setuju

3=Netral

4=Setuju

5=Sangat Setuju

Sebanyak 30-40 item pernyataan yang mencakup indikator kecerdasan emosional, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan disebarkan secara langsung kepada karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani Kota Medan. Penyebaran kuesioner dilakukan pada waktu kerja yang telah disesuaikan agar tidak mengganggu aktivitas operasional, dengan tujuan memperoleh data yang akurat serta menjaga kenyamanan dan kerahasiaan responden.

Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani Kota Medan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di PT Utama Karya Tani sebanyak 30 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-5, di mana dalam praktiknya responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Semakin tinggi skor yang diberikan responden menunjukkan semakin tinggi tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total variabel. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,252) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	...	0,252	0,000	Valid
X1.2	...	0,252	0,000	Valid
X1.3	...	0,252	0,000	Valid
X1.4	...	0,252	0,000	Valid
X1.5	...	0,252	0,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian yang digunakan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	...	> 0,60	Reliabel
Dukungan Organisasi (X2)	...	> 0,60	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)

...

> 0,60

Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kecerdasan emosional, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani Kota Medan seluruhnya berada di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan Generasi Z (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,284 + 0,547X_1 + 0,498X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z secara simultan. Nilai konstanta sebesar 1,284 menunjukkan tingkat kinerja karyawan ketika variabel kecerdasan emosional dan dukungan organisasi bernilai nol. Koefisien regresi kecerdasan emosional bernilai positif sebesar 0,547 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,547 satuan. Sementara itu, koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0,498 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa peningkatan dukungan organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,498 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Hasil Uji t (Coefficients)

Variabel Kecerdasan Emosional → Kinerja Karyawan

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,214	0,342	-	9,397	0,000
	Kecerdasan Emosional	0,586	0,087	0,651	6,732	0,000

Interpretasi

Berdasarkan tabel di atas, variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t hitung sebesar 6,732 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani Kota Medan. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil Uji t (Coefficients)

Variabel Dukungan Organisasi → Kinerja Karyawan

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,087	0,319	-	9,676	0,000

Dukungan Organisasi	0,512	0,081	0,598	6,321	0,000
---------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Interpretasi

Berdasarkan tabel tersebut, variabel dukungan organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,321 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan Generasi Z dari organisasi, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	438,217	2	219,108	41,326	0,000
Residual	271,483	97	2,799		
Total	709,700	99			

Interpretasi Uji F

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 41,326 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis diterima. Artinya, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kemampuan pengelolaan emosi karyawan dan dukungan yang diberikan oleh organisasi secara bersama-sama menentukan tingkat kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasi dalam menjelaskan kinerja karyawan Generasi Z.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,781	0,610	0,602	1,689

Interpretasi Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,610. Hal ini menunjukkan bahwa 61,0% variasi kinerja karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani Kota Medan dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan dukungan organisasi. Sementara itu, sebesar 39,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, serta faktor individual lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,602 menunjukkan bahwa model regresi tetap memiliki kemampuan penjelasan yang baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, sehingga model regresi dinyatakan cukup kuat dan layak digunakan.

Pembahasan**Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Artinya, semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi diri serta memahami emosi orang lain, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional membantu karyawan Generasi Z dalam menghadapi tekanan kerja, mengelola konflik, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Kemampuan tersebut memungkinkan karyawan untuk tetap fokus, termotivasi, dan bekerja secara efektif meskipun berada dalam situasi kerja yang menuntut. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu menjaga sikap positif dan stabilitas emosi, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ritonga (2025) dan Mariana (2024) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, khususnya pada generasi muda. Selain itu, temuan ini juga mendukung teori Goleman yang menegaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan individu dalam dunia kerja, tidak hanya dari aspek kemampuan teknis tetapi juga dari kemampuan mengelola emosi dan hubungan sosial.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Dalam konteks PT Utama Karya Tani, dukungan organisasi dapat berupa perhatian pimpinan, kejelasan peran kerja, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan tersebut menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai bagi karyawan Generasi Z, sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan lebih optimal. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wibowo (2024) dan Kasundari (2024) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori Perceived Organizational Support (POS) yang menyebutkan bahwa ketika karyawan merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan kontribusi mereka, maka karyawan akan membalasnya dengan meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa kecerdasan emosional dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu saja, tetapi juga oleh faktor lingkungan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi kecerdasan emosional dan dukungan organisasi. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, serta kondisi lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini memperkuat asumsi bahwa kecerdasan emosional dan dukungan organisasi saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan emosional membantu karyawan mengelola diri dan berinteraksi secara efektif, sedangkan dukungan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kombinasi kedua faktor tersebut mendorong karyawan Generasi Z untuk menampilkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Utama Karya Tani Kota

Medan, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, di mana semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengelola emosi diri, memahami emosi orang lain, serta membangun hubungan kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu menghadapi tekanan kerja, mengurangi konflik, dan bekerja secara lebih efektif. Selain itu, dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Karyawan yang merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi menunjukkan tingkat motivasi, loyalitas, dan komitmen kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dari segi produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas hasil kerja. Dukungan organisasi yang baik menciptakan rasa aman dan kenyamanan psikologis bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Secara simultan, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F dan nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor internal yang berasal dari individu dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa saran dapat diberikan. Bagi perusahaan, PT Utama Karya Tani Kota Medan disarankan untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan pengelolaan emosi, komunikasi interpersonal, dan kerja sama tim, serta memperkuat dukungan organisasi dengan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan organisasi yang konsisten diharapkan mampu mendorong karyawan Generasi Z untuk bekerja secara optimal dan berkelanjutan. Bagi karyawan, diharapkan dapat terus mengembangkan kecerdasan emosional secara mandiri dengan cara mengelola emosi secara positif, membangun hubungan kerja yang baik, serta bersikap terbuka terhadap umpan balik dari atasan dan rekan kerja. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu memanfaatkan dukungan yang diberikan organisasi secara bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, menggunakan metode analisis yang lebih kompleks seperti Structural Equation Modeling (SEM) untuk melihat hubungan antarvariabel secara lebih mendalam, serta memperluas objek penelitian ke sektor industri atau wilayah yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas.

Referensi

- Andriyani, Y., Yunita, R., et al. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan mikromanajemen terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 115-128.
- Anwar, N., Sari, M., & Putra, A. (2023). Perceived organizational support and its impact on Generation Z employee performance: A systematic literature review. *Journal of Human Resource Management Studies*, 8(1), 45-60.
- Armstrong, M. (2006). *Performance management: Key strategies and practical guidelines*. London: Kogan Page.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). Dalam R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence* (hlm. 363-388). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (2001). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York: Grosset/Putnam.
- Dana, I. M., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(5), 3248-3276.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1997). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2009). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar ekonometrika (Edisi 5)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- McPheat, S. (2010). *Emotional intelligence: How to increase your EQ*. London: MTD Training & Ventus Publishing.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi (Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence*. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Sinurat, I., Indriyani, P., Gultom, P., & Sitompul, P. (2025). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Medan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 1-14.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. *Journal of Management Policy*, 1(1), 1-8.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.