

The Effect Of Emotional Intelligence And Self Control On Employee Performance A Case Study Of Generation Z At PT Indomarco Prismatama, Palembang Branch

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan *Self Control* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Case Generasi Z Di PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang

Riska Julita¹, Hamid Halin², Emilda³

Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2,3}

2022510147@students.uigm.ac.id, hamidhalin@uigm.ac.id, Emilda@uigm.ac.id

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and self-control on the performance of Generation Z employees at PT Indomarco Prismatama Palembang Branch. The phenomenon of the dominance of young employees who are adaptive to technology yet face challenges in emotional stability serves as the primary background of this research. The study employed a quantitative approach using a survey technique involving 60 respondents selected through saturated sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of statistical software. The results indicate that partially, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value of $2.057 > t_{table} 2.00247$ with a significance level of 0.044. Similarly, self-control also shows a positive and significant effect, with a t value of $3.251 > t_{table} 2.00247$ and a significance level of 0.002. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance, as indicated by an F- value of $15.566 > F_{table} 4.010$ with a significance level of 0.000. The coefficient of determination reveals that these two independent variables contribute 35.3% to the variation in employee performance, while the remaining 64.7% is influenced by other factors outside the scope of this research model. This study concludes that strengthening emotional intelligence and self-control is essential to enhance the productivity of Generation Z employees.

Keywords: Emotional intelligence, self-control, employee performance, Generation Z.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan *self control* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Fenomena dominasi karyawan muda yang adaptif terhadap teknologi namun menghadapi tantangan dalam stabilitas emosi menjadi latar belakang utama penelitian ini. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 60 responden menggunakan sampling jenuh. Analisis data dilakukan melalui uji regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,057 > t_{tabel} 2,00247$ dan signifikansi 0,044. Demikian pula dengan *self control* yang memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 2,00247$ dan signifikansi 0,002. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 15,566 > F_{tabel} 4,010$ dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini berkontribusi sebesar 35,3% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara 64,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kecerdasan emosional dan pengendalian diri sangat esensial untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja Generasi Z.

Kata kunci: kecerdasan emosional, *self control*, kinerja karyawan, Generasi Z.

1. Pendahuluan

Dinamika generasi milenial dan generasi Z yang mulai mendominasi angkatan kerja, generasi Z yang lahir tahun antara tahun 1997-2012 dikenal sebagai generasi yang tumbuh dalam lingkungan digital, cepat beradaptasi, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap

fleksibilitas kerja (Elvika et al., 2023). Meskipun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa generasi Z juga menghadapi tantangan dalam hal pengelolaan emosi, dan konsistensi perilaku (Dini et al., 2024). Kondisi ini menjadikan aspek psikologis, terutama kecerdasan emosional dan *self control* sebagai faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja mereka.

Generasi Z mendominasi kelompok usia muda dalam angkatan kerja dengan proporsi yang cukup besar sebagai pekerja produktif. Generasi Z merupakan kelompok usia produktif terbesar di Indonesia dengan potensi besar sebagai penggerak utama ekonomi masa depan (Hermawan et al., 2025). Menurut (Anggi 2025) generasi Z aktif di berbagai sektor, termasuk ritel, dan sering menghadapi sistem kerja shift yang panjang, sehingga membuat mereka lebih rentan terhadap tekanan emosional dan kebutuhan pengelolaan waktu yang baik. Penelitian Silvi et al., (2024) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Indonesia hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kemampuan mengenali dan mengelola emosi dalam pekerjaan

Hasil dari wawancara dengan Bapak Dodi Chandra selaku admin Warehouse di PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang juga menunjukkan bahwa tekanan dari target pekerjaan yang tinggi sering kali menyebabkan reaksi emosional yang negatif, contohnya karyawan memperlihatkan sikap kurang bersedia bekerja sama ketika menghadapi keterlambatan dalam pekerjaan atau perubahan mendadak dalam sistem kerja. Tenaga kerja karyawan Generasi Z yang cukup besar pada berbagai divisi seperti *warehouse*, *return* toko, tim *loading*, *receiving*, dan *inventory*, terdapat permasalahan perilaku kerja yang menjadi perhatian manajemen karena terjadi secara berulang dalam aktivitas operasional harian. Salah satunya adalah kecenderungan karyawan Generasi Z menghadapi kesulitan dalam mengelola emosi ketika berhadapan dengan beban kerja yang meningkat.

2. Tinjauan Pustaka

Self Regulation Theory

Self Regulation Theory yang dikemukakan Bandura (2021) menjadi grand theory dalam penelitian ini karena memberikan landasan konseptual yang komprehensif dalam menjelaskan bagaimana individu mengatur pikiran, emosi, dan perilakunya secara terpadu melalui proses self monitoring, self evaluation, dan self reaction untuk mencapai tujuan kerja. Dalam kerangka ini kecerdasan emosional berfungsi sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi sehingga mendukung proses pengamatan dan pengendalian kondisi internal, sedangkan self control merupakan kemampuan menahan impuls dan menyesuaikan perilaku berdasarkan evaluasi diri sebagai bentuk implementasi langsung dari regulasi diri.

Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergierak, bergeser. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecienderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Karomah et al., (2022) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Kecerdasan emosional adalah jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan diri sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial (Ridho & Hamid Halin et al., 2024).

Istilah "emosi" digunakan sebagai pengganti istilah lain untuk menggambarkan emosi pribadi, seperti kebahagiaan, kesedihan, kekecewaan, dan kemarahan. Istilah "emosi" mencakup semua aspek perasaan manusia dan tidak hanya digunakan untuk merujuk pada emosi negatif seperti kesedihan atau kemarahan. Penelitian menurut Akromah et al., (2024) Frasa "kecerdasan emosional" diciptakan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Universitas Harvard dan John Mayer dari Universitas New

Hampshire untuk merujuk pada serangkaian sifat emosional yang dianggap penting untuk kesuksesan.

Indikator-indikator Kecerdasan Emosional

Indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek, Menurut Sukri et al., (2022) indikator yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi terbagi menjadi 5 yaitu:

Kesadaran diri, merupakan kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi diri sendiri yang melibatkan pemahaman terhadap perasaan, kekuatan, dan kelemahan

1. Pengelolaan Emosi, merupakan kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan emosi, termasuk kemampuan untuk mengelola mengatasi stres, tetap tenang dalam situasi sulit dan tidak terbawa arus emosi negatif
2. Motivasi Diri, adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri untuk mencapai tujuan, tetap fokus, dan bertahan dalam menghadapi rintangan.
3. Empati, merupakan kemampuan untuk merasakan dan memahami emosi orang lain yang melibatkan kemampuan untuk merespon dengan empati.
4. Keterampilan Sosial, merupakan kemampuan untuk membangun hubungan sosial yang sehat dan efektif yang mencakup keterampilan berkomunikasi, kepemimpinan, negosiasi, dan kerja sama.

Self Control

Self Control merupakan kecenderungan individu untuk mempertimbangkan berbagai konsekuensi atas perilaku tertentu, tingginya tingkat *self control* atau pengendalian diri seseorang diketahui akan menghasilkan perilaku yang berdampak positif pada diri sendiri (Adnan et al., 2025). *Self control* dianggap sebagai variabel psikologis yang sederhana, karena mencakup tiga konsep yang berbeda tentang kemampuan mengontrol diri, yaitu kemampuan individu untuk mengelola informasi yang tidak diinginkan melalui interpretasi, serta kemampuan individu, *self control* juga merupakan sifat yang telah ditunjukkan oleh psikologi untuk menghasilkan, hasil yang positif di berbagai kegiatan dan usaha yang sangat luas, kehidupan, dan keadaan (Gibran 2024).

Generasi Z

Generasi Z merupakan kelompok generasi yang lahir setelah Generasi Y (*Milennial*) dan tumbuh dalam perkembangan teknologi digital yang sangat pesat. Meskipun terdapat variasi rentang tahun kelahiran, sebagian besar penelitian menyebutkan generasi Z sebagai individu yang lahir sekitar tahun 1997-2012.

Penelitian oleh Wigiuna (2023) mengenai bonus demografi menyebutkan bahwa Generasi Z adalah mereka yang lahir pada rentang 1997-2012, yang saat ini memasuki usia produktif dan menghadapi tantangan digital ekonomi global. Penelitian Rahmawati dan Ardiansyah (2025) juga mendefinisikan generasi Z sebagai generasi yang lahir antara 1997-2012 dan memiliki kecenderungan perilaku pragmatis serta *adaptif* terhadap perubahan. Sementara itu, Hidayat (2023) menekankan bahwa Generasi Z adalah generasi yang menjadikan teknologi digital sebagai bagian dari identitas dan gaya hidup sehari-hari.

Karakteristik Generasi Z

1. Melek Teknologi (*Digital Native*)

Generasi Z adalah generasi pertama yang tumbuh sepenuhnya dalam era internet. Mereka memiliki kemampuan tinggi dalam memanfaatkan teknologi, gawai, dan media sosial untuk kegiatan belajar, bekerja, maupun berinteraksi sosial.

Penelitian Singh dan Dangmei (2016) menyebutkan bahwa Gen Z memiliki keterampilan tinggi pada teknologi digital dan sangat cepat beradaptasi dengan inovasi baru.

2. *Adaptif dan Responsif* terhadap Perubahan

Meniurut Rahmawati dan Ardiansyah (2025) generasi Z mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan, terutama terkait perkembangan teknologi, pola kerja baru, dan dinamika sosial. Kecepatan informasi yang mereka konsumsi membuat mereka lebih fleksibel dalam menyikapi perubahan.

3. *Multitasking*

Generasi Z dikenal sebagai *multitasker*, yaitu mampu melakukan banyak aktivitas secara bersamaan. Siemiller dan Gracie (2016) menjelaskan bahwa generasi Z terbiasa mengakses beberapa platform digital sekaligus, seperti mendengarkan musik sambil membaca dan membuka media sosial.

4. Mandiri, Realistis, dan Praktis

Meniurut Wigiuna (2023) generasi Z lebih realistis dalam memandang masa depan. Mereka fokus pada pencapaian pribadi, memiliki orientasi hasil, dan cenderung mencari solusi yang praktis.

5. Kreatif dan Inovatif

Hidayat (2025) menyebutkan bahwa akses mereka terhadap berbagai sumber informasi global membuat generasi Z lebih kreatif dan inovatif. Mereka memiliki keterbukaan terhadap ide baru dan kecenderungan untuk mengekspresikan diri melalui *platform digital*.

6. Mengutamakan Kebebasan dan Fleksibilitas

Dalam konteks pekerjaan, generasi Z mengutamakan fleksibilitas waktu, ruang kerja, dan kebebasan dalam mengambil keputusan. Mereka tidak menyukai struktur kerja yang terlalu kaku. Rahmawati dan Ardiansyah (2025).

7. Sangat Bergantung pada Komunikasi Digital

Hidayat (2025) menyatakan bahwa Generasi Z melihat komunikasi digital sebagai bagian esensial dalam kehidupan sosial mereka. Media sosial tidak hanya menjadi sarana hiburan, tetapi juga ruang untuk membangun identitas dan jaringan sosial.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Penelitian dari Nurjaya (2021) Kinerja karyawan ialah hasil yang dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta ketika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Meniurut Pangestiu et al (2022) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Faktor Intrinsik

Faktor Intrinsik adalah faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis. Faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja

2. Faktor Lingkungan Internal

Faktor Lingkungan Internal suatu organisasi adalah dukungan organisasi dari tempatnya bekerja. Faktor ini meliputi visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, sistem manajemen, kompensasi, budaya organisasi dan orang.

3. Faktor Lingkungan Eksternal

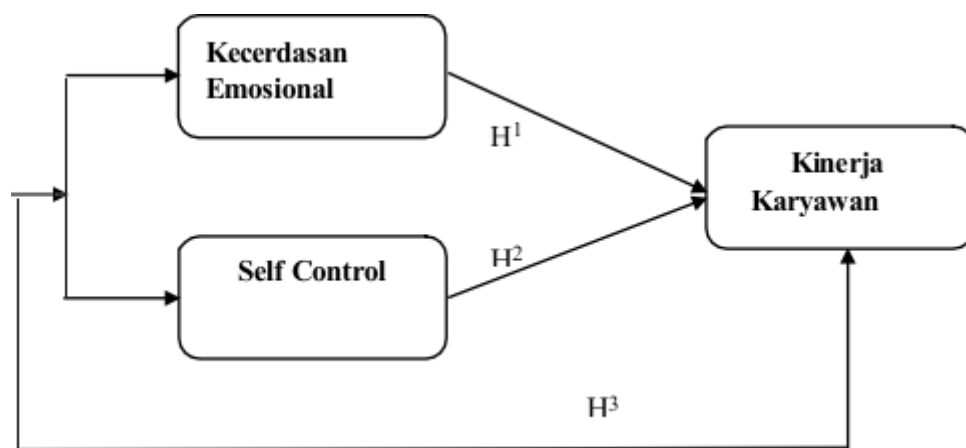
Faktor Lingkungan Eksternal organisasi, yaitu situasi peristiwa atau keadaan yang terjadi didalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Pranata et al (2020) indikator kinerja karyawan ada 5 yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)
Merupakan gambaran jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas pekerjaan menilai kemampuan karyawan dalam memenuhi target atau beban kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)
Kualitas pekerjaan berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketepatan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*)
Kemandirian mencerminkan sejauh mana karyawan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.
4. Inisiatif (*Initiative*)
Inisiatif menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki dorongan untuk bertindak lebih dari yang diperintahkan, mampu menemukan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berperan aktif dalam memberikan ide atau solusi terhadap permasalahan yang muncul.
5. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
Tanggung jawab merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki kesadaran dan komitmen untuk melaksanakan tugas serta kewajiban yang diberikan dengan sungguh-sungguh.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 kerangka pemikiran diketahui Variabel Kecerdasan Emosional menunjukkan sejauh mana karyawan generasi Z mampu mengenali, memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain dalam lingkungan kerja. Variabel *Self Control* menunjukkan kemampuan karyawan generasi Z dalam mengendalikan diri, sedangkan variabel kinerja karyawan merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan *self Control*.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di PT. Indomarco Prisma Cabang Palembang. Penelitian ini yaitu penelitian yang menggunakan metode survei. Berdasarkan jenis data yang diteliti, penelitian ini menggunakan langsung dari sumber datanya. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang akan dibahas masalah yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan *self control* yang secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z.

Jenis Data

Jenis data terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif:

1. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2022) data kuantitatif dapat berupa angka atau skor yang dianalisis dengan metode statistik. Kuncoro (2021) menggolongkan data kuantitatif sebagai data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung dalam bentuk angka. Data Kuantitatif penelitian ini berupa kuisioner yang dibuat menggunakan bantuan *google form* dengan memberikan link yang akan disebarkan ke Karyawan generasi Z di PT. Indomarco Prisma Cabang Palembang.

2. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2022) data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur, namun menggambarkan kualitas atau keistimewaan dari suatu fenomena. Data ini berbentuk kata, kalimat, atau gambar diperoleh melalui observasi mendalam, wawancara atau dokumentasi, dan fokus pada pemahaman makna serta kaitan dari subjek penelitian secara holistik.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk melengkapi proses penelitian ini, Adapun data penelitian ini bersumber dari:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2022) data primer adalah data yang langsung diberikan atau diperoleh oleh peneliti dari sumbernya sendiri. Sumber data ini tidak melalui perantara, bisa diperoleh melalui kegiatan seperti wawancara, kuisioner, atau observasi langsung dari individu atau kelompok yang menjadi sasaran penelitian. Adapun data primer penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan angket kuisioner pada karyawan generasi Z di PT. Indomarco Prisma Cabang Palembang. Dalam kuisioner ini menggunakan model pertanyaan tertutup, yakni dengan cara meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang disediakan di setiap pertanyaan. Dalam penelitian ini, pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan skala likert.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2022) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung

memberikan data kepada pengumpul data, melainkan melalui perantara seperti orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapat, antara lain melalui catatan yang dimiliki.

Instansi seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, serta literatur- literatur, penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka yang relevan dan mendukung penelitian ini.

Populasi

Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan nya. Dalam penelitian ini populasi yang ada adalah karyawan generasi Z di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang yang berjumlah 60 Karyawan Generasi Z.

Sampel

Menurut Sugiyono (2022) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena keterbatasan, peneliti mengambil sampel yang harus bersifat representatif atau mewakili populasi. Apabila Populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka pada penelitian ini dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z yang bekerja di PT. Indomarco yang berjumlah 60 karyawan . Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling* yang artinya, jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensius) yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi yang diambil dari karyawan generasi Z di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang yang berjumlah 60 Karyawan.

4. Results and Discussions (Hasil dan Pembahasan)

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah profil responden yang menggambarkan objek penelitian. Responden merupakan individu atau kelompok yang memberikan jawaban atau tanggapan terhadap pertanyaan dalam penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk deskriptif data yang diperoleh dari hasil penelitian melalui kuisioner. Dalam penelitian ini, responden dalam penelitian adalah sebanyak 60 Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Palembang sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil klasifikasi data responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin disajikan oleh peneliti dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	28	46,7

Pieriempìuan	32	53,3
Total	60	100

Siumbier: Diolah Pienieliti Mienggiunakan SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 4.1, diatas mienìunjiukan bahwa komposisi rìespondien berdasarkan jìenis kìelamin mienìunjiukkan bahwa rìespondien pieriempìuan bierjìumlah 32 orang ataiu siebiesar 53,3%, siedangkan rìespondien laki-laki bierjìumlah 28 orang ataiu siebiesar 46,7%. Hasil tiersiebiut miengindikasikan bahwa jìumlah rìespondien pieriempìuan siedikit liebih dominan dibandingkan rìespondien laki-laki.

Karakteristik Rìespondien Bìerdasarkan Usia

Hasil klasifikasi data rìespondien bierdasarkan karakteristik ùsia disajikan olih pienieliti dalam tabel bierkiut:

Tabel 4. 2 Rìespondien Bìerdasarkan Usia

Usia	Friekiùensi	PiersientasiêÂ (%)
20-24 Tahìun	35	58.3
25-28 Tahìun	25	41,7
Total	60	100

Siumbier: Diolah Pienieliti Mienggiunakan SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 4.2, diatas mienìunjiukan bahwa mayoritas rìespondien bierada pada rìentang ùsia 20-24 tahìun diengan jìumlah 35 orang ataiu siebiesar 58,3%, siedangkan rìespondien bierùsia 25-28 tahìun bierjìumlah 25 orang ataiu siebiesar 41,7%. Hal ini mienìunjiukkan bahwa siebagian biesar rìespondien bierada pada fasie awal masa kierja Gienierasi Z yang ciendierìung masih bierada pada tahap adaptasi dan piengiembangan kìmampìuan kierja. Kondisi ùsia tiersiebiut rìelievan diengan pienielitian ini, miengingat Gienierasi Z dikienal miemiliki karakteristik ìemosional dan piengìendalian diri yang masih bierkiembang, siehingga bierpotensi miemiengariuhi kinierja mierieka di lingkungan kierja ritìel.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digiunakan iuntìuk miengiukìur sah ataiu valid tidaknya siuatìu kiuìesionier. Siuatìu kiuìesionier akan dikatan valid jika piertanyaan yang ada didalam kiuìesionier mampìu miengìungkapakan siesiuatìu yang akan diuikìur olih kiuìesionier tiersiebiut. Uji validitas pada pienielitian ini mienggiunakan piendiekatan *Pearson Prodiuct Momìent* dimana kietika siginifikansi masing-masing itiem kiuìesionier liebih biesar dari r tabel yaitìu 0,2542 maka itiem tiersiebiut dinyatakan valid. Bierikiut ini adalah tabel hasil uji validitas dari kie 3 variabel yang tierdapat dikiuìesionier yang dibierikan kiepada 60 rìespondien:

Tabel 4.3 Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	rtabel	Keterangan
Kiecierdasan Emosional (X ₁)	1	0,621	0,2542	Valid
	2	0,619	0,2542	Valid
	3	0,480	0,2542	Valid
	4	0,619	0,2542	Valid
	5	0,480	0,2542	Valid
	6	0,727	0,2542	Valid
	7	0,471	0,2542	Valid
	8	0,758	0,2542	Valid
Sielf Control (X ₂)	1	0,426	0,2542	Valid
	2	0,378	0,2542	Valid

	3	0,577	0,2542	Valid
	4	0,754	0,2542	Valid
	5	0,718	0,2542	Valid
	6	0,595	0,2542	Valid
Kinerja	1	0,540	0,2542	Valid
Karyawan (Y)	2	0,571	0,2542	Valid
	3	0,457	0,2542	Valid
	4	0,710	0,2542	Valid
	5	0,558	0,2542	Valid
	6	0,574	0,2542	Valid
	7	0,594	0,2542	Valid
	8	0,643	0,2542	Valid
	9	0,633	0,2542	Valid
	10	0,461	0,2542	Valid

Sumber: Diolah Penelitian Menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan tabel hasil uji validitas tersebut, maka dapat disampaikan bahwa seluruh item pada variabel independen dan variabel dependen, Tiap butir item pertanyaan dalam kuisioner tersebut terbukti memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga butir-butir item kuisioner tersebut telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Untuk menentukan apakah kuisioner tersebut bisa digunakan dalam penelitian, pengujian yang dilakukan tidak hanya validitas tetapi juga reliabilitas. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas dilakukan pada item-item yang telah diuji validitasnya. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,769	Reliabel
Self Control (X_2)	0,620	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,762	Reliabel

Sumber: Diolah Penelitian Menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kuisioner pada seluruh variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel $> 0,60$.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi secara tepat berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja, tanggung jawab, serta pencapaian target pekerjaan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengelola tekanan kerja, menjaga hubungan interpersonal, dan mengambil keputusan secara lebih rasional sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yusrif et al., (2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian Nani et al., (2021) juga membuktikan bahwa

kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama variabel lain. Selain itu, Siukri et al., (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur, meskipun variabel lain menunjukkan hasil yang berbeda.

Penelitian Wilderom et al., (2022) turut memperkuat hasil ini dengan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan kerja dan kinerja karyawan melalui iklim emosional yang positif.

Pengaruh *Self Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengendalikan dorongan, emosi, dan perilaku selama bekerja berperan penting dalam menjaga fokus, disiplin, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Karyawan dengan tingkat *self control* yang tinggi cenderung mampu menghindari perilaku yang mengganggu pekerjaan dan tetap produktif dalam berbagai situasi kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yusrif et al., (2023) yang menyatakan bahwa kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Penelitian Afrieni et al., (2025) juga membuktikan bahwa *self control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Self Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan *self control* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan mengelola emosi dan mengendalikan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Kombinasi kecerdasan emosional dan *self control* memungkinkan karyawan bekerja secara lebih stabil, adaptif, dan bertanggung jawab.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yusrif et al., (2023) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kontrol diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Penelitian Nani et al., (2021) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) bahwa variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Indomarco Prismaatama Cabang Palembang berpengaruh positif dan signifikan yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,057 > t_{tabel} 2,00247$, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Artinya, semakin baik kecerdasan emosional karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu variabel *Self control* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Indomarco Prismaatama Cabang Palembang berpengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 2,00247$, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Dengan demikian, kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja kerja.
2. Berdasarkan hasil uji F (simultan) bahwa variabel kecerdasan emosional dan *self*

control secara simultan terhadap kinerja karyawan Generasi Z (Y) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $15,566 > F$ tabel $4,010$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar $0,353$, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan *self control* mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar $35,3\%$, sedangkan $64,7\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Daftar Pustaka

- Afrieni, R. P., Yamasitha, & Charli, C. O. 2025. "Pengaruh Self Control, Change Readiness Dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang Cukup Diterapkan Dalam Lingkungan Kerja ialah Ke." *Ekonomi, akuntansi dan manajemen* 3.
- Afrieni, R. (2024). Self-control and time management behavior among young workers. *Jurnal Human Resource Development*, 10(1), 22-31
- Arlinda, S., & Sovitriana, R. (2024). "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Sekolah Terhadap Cyberbullying Remaja Di SMAN 24 Jakarta". 8(2): 148-59.
- A'yuninnisa, R. N., Carminati, L., & Wilderom, C. P. M. 2024. "Promoting Employee Flourishing and Performance: The Roles of Perceived Leader Emotional Intelligence, Positive Team Emotional Climate, and Employee Emotional Intelligence."
- Dini, W. W., Radiastari, M., Raditantri, R., & Sanjaya, R. D. (2024). Konsep butterfly effect dalam pengaruh emosi kontrol generasi Zoomer dan hasil masa depan mereka. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(5), 2753-2763.
- Elvika, R. R., & Tanjung, R. F. 2023. Analisis strategi coping generasi Z: Tinjauan terhadap emotion-focused coping dan problem-focused coping. *Berkala Kajian Konseling dan Ilmu Keagamaan*, 10(1), 19-31
- Fadlilah, A., Mulyani, T., & Rachmawati, N. 2020. The effects of emotional and spiritual intelligence on self-control. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 11(4), 114-119. <https://doi.org/10.15294/jubk.v12i2.65750>
- Hermawan, A. B., Zamzani, M. I., & V. (tanpa tahun). Analisa kesiapan kerja Gen Z Indonesia menggunakan SWOT & QSPM (Studi kasus: Gen Z Kota Balikpapan). *MATRIK: Jurnal Manajemen dan Teknik Industri-Produksi*. Retrieved.
- Karomah, Y. S., & Widiyono, A. 2024. Hubungan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa. 8: 54-60.
- Millah, I., Mas'ud, M. H., & Soedjono, S. 2023. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 5(2), 120-131
- M. Ridho Armisyah. P, Hamid Halin & Yeni. 2024. "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkas Sawit Sejati", *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 4(1), 332-341.
- Nani et al. 2021. "Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis Islam* ". 2(1): 27-50.
- Nunu Nurjaya. 2021. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Ilmu manajemen dan bisnis*. 3(1): 60-74.
- Nurmiati, S., Handayani, D., & Malik, R. (2025). Pengaruh work stress dan self-control terhadap cyberloafing pada pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Management & Branding*, 2(1), 45-56. <https://doi.org/10.71326/jmb.v2.i1.66>.

- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. 2024. "Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)". *Ilmu manajemen terapan* 4(2): 215-28.
- Permata, I., Ariansyah, A., Aprilia, M., & Asbari, M. 2024. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Dalam Perspektif Neurosains Di Dunia Pendidikan". *Journal of information systems and management* 03(02): 60-64
- Rahmawati, N., & Ardiansyah, M. 2025. Karakteristik generasi Z dan dampak produktivitas kerja pada dunia kerja di Indonesia. *Jurnal Saintek*, 8(2), 102-115. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3892>
- Sari, M., & Wardani, L. 2023. Emotional intelligence and workplace communication. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 44-55.
- Sugiyono.2022.*Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Susanto, I. (2023). Self-control and emotional stability among employees in high- pressure environments. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(2), 55-67
- Wirapraja& Hariyanti. 2025. " The Effect of Self-Control on Employee Performance with Cyberloafing as a Moderating Variable",.3(1): 79-91.
- Wang, Y.-J., Chen, K.-Y., Dou, K., & Liu, Y.-Z. (2024). "Linking Self-Control to Voluntary Behaviors at Workplace: The Mediating Role of Job Satisfaction". *Psychology* 12(March): 1-9.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. 202). The influence of job stress, self-control, and organizational commitment on cyberloafing behavior among employees in Surabaya. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 15(2), 133-145. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v15i2.16340>
- Wang, Y. (2021). Self-control and emotional responses to workplace feedback. *Journal of Behavioral Science*, 9(3), 77-89.
- Wiguna, R. (2023). Karakteristik generasi Z dan kesiapan menghadapi bonus demografi 2030. *ASRJ: Applied Science Research Journal*, 7(1), 45-53. <https://ejournal.upnvj.ac.id/asrj/article/download/5812/2397>