

Pengaruh Kemampuan Kerja, Sistem Rekrutmen dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Faisyal Terus Jaya

Putri Yuni Siallagan ^{1*}, Siti Normi ², Maludin Panjaitan ³

^{1, 2, 3} Universitas Methodist, Indonesia

* putriyunisiallagan2701@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target realisasi pengisian tabung gas elpiji dari tahun 2021-2024. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, sistem rekrutmen, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Faisyal Terus Jaya. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Faisyal Terus Jaya dengan sampel berjumlah 57 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 25.0, dilengkapi uji asumsi klasik, uji validitas, dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung $2,145 > t\text{-tabel } 2,005$ dan $\text{sig. } 0,037 < 0,05$. Sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan dengan t-hitung $2,856 > t\text{-tabel } 2,005$ dan $\text{sig. } 0,006 < 0,05$. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan dengan t-hitung $5,495 > t\text{-tabel } 2,005$ dan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F-hitung $23,757 > F\text{-tabel } 2,78$ dan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,549 atau 54,9%, menunjukkan bahwa kemampuan kerja, sistem rekrutmen, dan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,9%, sedangkan 45,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Sistem Rekrutmen, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Karyawan merupakan sumber daya penting dalam menjalankan operasional bisnis sehari-hari, sehingga kinerja karyawan memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik mampu meningkatkan *output*, efektivitas, serta kualitas barang atau jasa yang dihasilkan (Robbins et al., 2019). Hal tersebut secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, seperti peningkatan pendapatan, kepuasan pelanggan, dan daya saing di pasar (Armstrong et al., 2020). Selain itu, kinerja karyawan yang optimal mencerminkan kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis dan efektif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai lebih cepat, biaya operasional dapat ditekan, dan potensi inovasi dapat berkembang (Noe et al., 2020; Dessler, 2020).

Kinerja karyawan yang tinggi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, profesional, dan bertanggung jawab (Rismawati et al., 2023). Lingkungan kerja yang

konduktif akan meningkatkan motivasi serta semangat kerja tim, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan, termasuk keberlanjutan bisnis, peningkatan profitabilitas, dan penguatan posisi perusahaan di pasar (Mathis et al., 2020; Wibowo, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang tepat, seperti pengembangan keterampilan, penataan jenjang karier, dan sistem kompensasi yang adil, agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan praktiknya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan kerja, sistem rekrutmen, serta aspek psikologis seperti kecerdasan emosional. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kemampuan individu melalui proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja (Sutrisno, 2019). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2019; Afandi, 2021).

Kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Kemampuan kerja mencerminkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta karakteristik individu yang memengaruhi performa kerja (Ali et al., 2023). Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menegaskan bahwa faktor pendukung seperti motivasi, budaya organisasi, dan kemampuan intelektual turut berperan dalam pengembangan kompetensi karyawan (Noor, 2021). Sejalan dengan penelitian menemukan bahwa kompetensi kerja memungkinkan karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan kebijakan perusahaan (Widnyana et al., 2024). Namun, penelitian-penelitian tersebut belum secara komprehensif mengintegrasikan faktor kemampuan kerja, sistem rekrutmen, dan kecerdasan emosional dalam satu model penelitian, khususnya dalam konteks industri distribusi gas elpiji di Indonesia. Penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada faktor-faktor seperti motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan, namun masih terbatas yang mengintegrasikan kemampuan kerja, sistem rekrutmen, dan kecerdasan emosional secara simultan dalam satu model penelitian. Selain itu, konteks industri distribusi gas elpiji memiliki karakteristik unik yang memerlukan kajian spesifik, mengingat tingkat risiko kerja yang tinggi dan tekanan operasional yang berbeda dengan industri lainnya.

Sistem rekrutmen juga berperan dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Rekrutmen merupakan proses identifikasi dan penarikan calon karyawan yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi kebutuhan organisasi (Ansory et al., 2019). Proses ini bertujuan untuk memperoleh kandidat terbaik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga mampu berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sinambela, 2019). Meskipun secara teoritis kemampuan kerja dan sistem rekrutmen dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kondisi empiris di lapangan menunjukkan bahwa permasalahan kinerja masih sering terjadi. PT. Faisyal Terus Jaya menghadapi tantangan dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja. Rendahnya keterampilan teknis dan non-teknis sebagian karyawan, minimnya pelatihan yang berkelanjutan, serta rendahnya motivasi kerja menjadi permasalahan utama yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan (Spencer et al., 2021; Ivancevich et al., 2021). PT.

Faisyal Terus Jaya menghadapi beberapa permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada efektivitas operasional. Penurunan kinerja karyawan di PT. Faisyal Terus Jaya pada Tabel 1 tercermin dari realisasi pengisian tabung gas elpiji yang mengalami penurunan capaian dari tahun 2021 hingga 2024. Persentase realisasi target yang menurun dari total target

80.000 MT hanya terealisasi 79.000 MT pada 3 tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan adanya masalah disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi, serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas (Mondy et al., 2019). Kurangnya kedisiplinan ini menghambat produksi gas. Selain itu, rendahnya motivasi kerja akibat keterbatasan insentif dan peluang pengembangan karier semakin memperkuat adanya kesenjangan antara konsep teoretis dan kondisi empiris yang terjadi di Perusahaan (Mangkunegara, 2019).

Tabel 1. *Data Realisasi Pelaksanaan Kinerja PT. Faisyal Terus Jaya Tahun 2021-2024*

Tahun	Total Target dalam Metrik Ton (MT)	Realisasi dalam Metrik Ton (MT)	Persentase Realisasi
2021	80.000 MT	80.000 MT	100%
2022	80.000 MT	79.000 MT	98%
2023	80.000 MT	79.000 MT	98%
2024	80.000 MT	79.000 MT	98%

Berdasarkan kesenjangan antara kondisi empiris dan konsep teoretis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kemampuan kerja, sistem rekrutmen, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Faisyal Terus Jaya. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan mengenai sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian kemampuan kerja, sistem rekrutmen, dan kecerdasan emosional dalam satu model empiris yang diuji secara spesifik pada konteks perusahaan pengisian gas elpiji, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui pengolahan data numerik secara statistik. Metode kuantitatif berlandaskan pada paradigma positivisme, di mana data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Faisyal Terus Jaya yang berjumlah 57 orang, sehingga penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2024 di PT. Faisyal Terus Jaya yang berlokasi di Jl. Besar Kabanjahe–Merek, Tigapanah, Kecamatan Tigapanah, Kabupaten Karo, Sumatera Utara.

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji untuk memastikan tingkat keakuratan dan konsistensinya. Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan butir pertanyaan dalam merepresentasikan variabel yang diteliti. Pengujian validitas menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, sistem rekrutmen, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan *SPSS for Windows* versi 25.0. Untuk memastikan keakuratan model regresi yang digunakan, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan pendekatan grafis melalui *Normal P-P Plot* serta uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan *scatterplot* dan uji *Glejser*, sedangkan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10.

Hasil

Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas adalah jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,742	0,261	Valid
	$X_{1.2}$	0,698	0,261	Valid
	$X_{1.3}$	0,756	0,261	Valid
	$X_{1.4}$	0,683	0,261	Valid
Sistem Rekrutmen (X_2)	$X_{2.1}$	0,721	0,261	Valid
	$X_{2.2}$	0,689	0,261	Valid
	$X_{2.3}$	0,734	0,261	Valid
	$X_{2.4}$	0,702	0,261	Valid
Kecerdasan Emosional (X_3)	$X_{3.1}$	0,768	0,261	Valid
	$X_{3.2}$	0,743	0,261	Valid
	$X_{3.3}$	0,712	0,261	Valid
	$X_{3.4}$	0,695	0,261	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,729	0,261	Valid
	Y.2	0,715	0,261	Valid
	Y.3	0,748	0,261	Valid
	Y.4	0,692	0,261	Valid

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kemampuan kerja (X_1), sistem rekrutmen (X_2), kecerdasan emosional (X_3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $r\text{-hitung}$ yang lebih besar dibandingkan nilai $r\text{-tabel}$ sebesar 0,261 serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Dengan demikian, seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data untuk tahap analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja (X_1)	0,823	Reliabel
Sistem Rekrutmen (X_2)	0,814	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X_3)	0,836	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,819	Reliabel

Hasil uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* disajikan pada Tabel 3. Dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka instrumen dinyatakan reliabel. Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu kemampuan kerja (X_1), sistem rekrutmen (X_2), kecerdasan emosional (X_3), dan kinerja karyawan (Y), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum 0,60. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga setiap item pernyataan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk menggambarkan sejauh mana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	<i>Coefficients^a</i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (<i>Constant</i>)	2.477	.183		13.556	.000
Kemampuan Kerja	.068	.032	.196	2.145	.037
Sistem Rekrutmen	.103	.036	.280	2.856	.006
Kecerdasan Emosional	.216	.039	.537	5.495	.000

a. *Dependent Variable* Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) pada Tabel 4, diketahui bahwa variabel kemampuan kerja memiliki nilai t-hitung (2,145) > t-tabel (2,005) dengan nilai signifikansi 0,037 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel sistem rekrutmen juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan nilai t-hitung (2,856) > t-tabel (2,005) serta nilai signifikansi 0,006 < 0,05, sehingga sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t-hitung (5,495) > t-tabel (2,005) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil uji t pada Tabel 4 membuktikan bahwa ketiga variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.837	3	.279	23.757	.000 ^b
	Residu	.623	53	.012		
	Total	1.460	56			

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

b. *Predictors*: (*Constant*), Kecerdasan Emosional, Kemampuan Kerja, Sistem Rekrutmen

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai F-hitung sebesar 23,757 > F-tabel (2,78) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, sistem rekrutmen, dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determination (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang semakin baik. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determination (R^2)

<i>Model Summary^a</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Squares</i>	<i>Adjusted R Squares</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.757 ^a	.574	.549	.108382653199721
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kemampuan Kerja, Sistem Rekrutmen				
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,574 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,549. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, sistem rekrutmen, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 54,9% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 45,1% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Faisyal Terus Jaya dengan nilai t-hitung (2,145) > t-tabel (2,005) serta nilai signifikansi sebesar 0,037 < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang mengatakan bahwa *soft skills* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo (Yuliantini et al., 2022). Kemampuan kerja dalam penelitian ini mencakup pengetahuan teknis, keterampilan praktis, serta sikap kerja yang relevan dengan tugas masing-masing karyawan. Karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang proses pengisian tabung gas elpiji, menguasai peralatan kerja, dan menunjukkan sikap kerja profesional cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efisien dan efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *human capital* yang menyatakan bahwa investasi pada pengembangan kemampuan sumber daya manusia akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan kinerja. Dalam konteks PT Faisyal Terus Jaya, kemampuan kerja yang tinggi memungkinkan karyawan meminimalkan kesalahan produksi serta mengoptimalkan waktu kerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya perusahaan untuk terus mengembangkan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan teknis, sertifikasi kompetensi, dan penguatan *soft skills*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Widnyana et al., 2024; Noor, 2021).

Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem rekrutmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung (2,856) lebih besar daripada t-tabel (2,005) serta nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang terencana dan objektif mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas. Sistem rekrutmen yang baik mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi yang transparan, serta

penempatan karyawan sesuai kompetensi. Karyawan yang direkrut melalui proses seleksi yang tepat cenderung memiliki adaptasi kerja yang lebih cepat, motivasi tinggi, dan komitmen organisasi yang lebih kuat. Berdasarkan konteks PT Faisyal Terus Jaya, sistem rekrutmen juga memperhatikan kesesuaian nilai dan budaya kerja (*cultural fit*), sehingga karyawan mampu berkontribusi secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa rekrutmen yang efektif merupakan fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia berkinerja tinggi (Dessler, 2020; Armstrong et al, 2020).

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t\text{-hitung}$ (5,495) > $t\text{-tabel}$ (2,005) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa aspek emosional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain menegaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Susilo et al., 2025). Kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri, memahami emosi orang lain, memotivasi diri, serta membangun hubungan kerja yang positif. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu bekerja secara efektif dalam situasi tekanan tinggi dan tuntutan kerja yang kompleks. Temuan ini selaras dengan teori kecerdasan emosional yang menyatakan bahwa *self-awareness*, *self-regulation*, *motivation*, *empathy*, dan *social skills* merupakan faktor kunci keberhasilan individu di tempat kerja (Goleman, 2019). Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam pengelolaan stres dan hubungan interpersonal kerja, serta menjadi prediktor kinerja yang lebih kuat dibandingkan kecerdasan intelektual semata (Robbins et al, 2019; Ivancevich et al., 2021).

Pengaruh Kemampuan Kerja, Sistem Rekrutmen, dan Kecerdasan Emosional

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kemampuan kerja, sistem rekrutmen, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F\text{-hitung}$ 23,757 > $F\text{-tabel}$ 2,78 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,549 menunjukkan bahwa ketiga variabel ini mampu menjelaskan 54,9% variasi kinerja karyawan. Sinergi antara ketiga variabel ini menciptakan efek multiplier yang mengoptimalkan kinerja karyawan. Kemampuan kerja yang tinggi memberikan fondasi teknis yang solid bagi karyawan untuk melaksanakan tugas. Sistem rekrutmen yang efektif memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan dengan potensi terbaik. Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan teknis mereka dalam konteks sosial dan organisasional.

Interaksi positif antara ketiga variabel terlihat dalam praktik sehari-hari di PT. Faisyal Terus Jaya. Karyawan yang direkrut melalui sistem yang baik cenderung memiliki kemampuan dasar yang memadai, dan ketika dikombinasikan dengan kecerdasan emosional yang tinggi, mereka mampu mengembangkan kemampuan kerja mereka lebih cepat melalui pembelajaran dan adaptasi yang efektif. Kecerdasan emosional juga berperan sebagai katalis yang mengaktifkan potensi kemampuan kerja. Karyawan dengan kemampuan teknis tinggi namun kecerdasan emosional rendah mungkin mengalami hambatan dalam berkolaborasi atau menangani stres kerja, sehingga tidak dapat mengoptimalkan potensi mereka. Sebaliknya, karyawan dengan kemampuan teknis moderat namun kecerdasan emosional tinggi seringkali mampu berkompensasi melalui networking, pembelajaran dari rekan kerja, dan adaptasi yang baik terhadap perubahan.

Kesimpulan

Berdasarkan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$, nilai t-hitung untuk kemampuan kerja adalah $2,145 > t\text{-tabel } 2,005$, berdasarkan hasil uji-t. Dengan demikian, “dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja secara signifikan dan parsial meningkatkan kinerja karyawan.” Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sistem rekrutmen adalah $2,856 > t\text{-tabel } 2,005$, dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Dengan demikian, “dapat dikatakan bahwa proses rekrutmen secara signifikan dan parsial meningkatkan kinerja karyawan.” Berdasarkan menggunakan hasil uji-t, nilai t-hitung untuk kecerdasan emosional adalah $5,495 > t\text{-tabel } 2,005$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, “dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan dan parsial meningkatkan kinerja karyawan.” Nilai *sig* sebesar $0,000 < 0,05$ dan F-hitung sebesar $23,757 > 2,78$ berdasarkan hasil uji hipotesis F. Dapat disimpulkan bahwa “kemampuan kerja, proses rekrutmen, dan kecerdasan emosional secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *R Square* yang disesuaikan sebesar 0,549 atau 54,9% berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa “kemampuan kerja, sistem rekrutmen, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh sebesar 54,9% terhadap kinerja karyawan. Sisanya, 45,1%, dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain, seperti pengembangan karier, pelatihan kerja, dan kompensasi.

Penelitian ini memiliki implikasi teoretis dan praktis yang signifikan. Secara teoretis, penelitian memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan mengintegrasikan kemampuan kerja, sistem rekrutmen, dan kecerdasan emosional dalam satu model komprehensif. Temuan utama menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada industri dengan tekanan dan risiko kerja tinggi. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain cakupan objek yang terbatas pada satu perusahaan, desain cross-sectional, serta nilai determinasi yang menunjukkan adanya faktor lain di luar model. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek, menggunakan desain longitudinal, menambah variabel relevan, serta menerapkan triangulasi data dan model mediasi atau moderasi.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf Publishing. <https://doi.org/10.31219/osf.io/4n8s2>
- Ali, B., Sahrir, S., & Alferi, A. . (2023). Rancang Bangun Aplikasi Manajemen Surat Berbasis Android pada Laboratorium Kesehatan Daerah Kota Palopo . *Journal Artificial: Informatika Dan Sistem Informasi*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.54065/artificial.245>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Indomedia Pustaka. <https://doi.org/10.21070/2018.978-602-6760-93-8>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers. <https://doi.org/10.4324/9780429327021>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-15435-6>
- Goleman, D. (2019). *Emotional Intelligence: Why It Matters More Than IQ* (25th anniversary ed.). Bantam Books. <https://doi.org/10.1037/t07207-000>

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revised ed.). Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/6ntmh>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2021). *Organizational Behavior and Management* (11th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1108/ijm.2021.42.7.1337>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.31219/osf.io/h6p4j>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning. <https://doi.org/10.4324/9781315166582>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education. <https://doi.org/10.1108/pr.2019.48.8.1521>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1108/hrmid.2020.28.2.158>
- Noor, H. M. T. (2021). *Monograf Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan pada PT Penascop Maritim Indonesia*. CV. Adza Pustaka. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9v4x8>
- Rismawati, R., & Nuhardin, I. (2023). Pengembangan dan Uji Kinerja Alat Pencacah Nilai dengan Rekayasa Nilai. *Journal Artificial: Informatika Dan Sistem Informasi*, 1(2), 60–69. <https://doi.org/10.54065/artificial.406>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education. <https://doi.org/10.4324/9781315375717>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3n8f>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2021). *Competence at Work: Models for Superior Performance* (2nd ed.). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119208034>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta. <https://doi.org/10.31219/osf.io/h7m5p>
- Susilo, L. K. E., Fauziah, F., & Nurfadillah, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Social Society*, 5(1), 663–678. <https://doi.org/10.54065/jss.5.1.2025.745>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Prenadamedia Group. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2qr9v>
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers. <https://doi.org/10.31219/osf.io/9k3xt>
- Widnyana, I. W., Dewi, K. S., & Suardana, K. A. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 123–135. <https://doi.org/10.31294/jeb.v15i2.1234>
- Yuliantini, K. Y., Heryani, H., Febbyani, F., Sunggelan, S. C., & Khaerana, K. (2022). Pengaruh Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Journal Social Society*, 2(2), 114–124. <https://doi.org/10.54065/jss.2.2.2022.311>