

EMOTIONAL INTELLIGENCE & DIGITAL LEADERSHIP: MENGAPA KECERDASAN EMOSIONAL TETAP PENTING DI ERA AI

Wanti Mustika Rini¹, Winda Oktavia Ramadhina², Ahmad Hasinul Adabi³,
Mochammad Isa Anshori⁴

^{1,2,3}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

¹230211100105@student.trunojoyo.ac.id,

²230211100132@student.trunojoyo.ac.id,

³230211100140@student.trunojoyo.ac.id, ⁴Isa.anshori@trunojoyo.ac.id

ABSTRACT

Emotional intelligence (EQ) and digital leadership are critical elements in addressing the challenges of the technological transformation era accelerated by artificial intelligence (AI). This article aims to analyze the role of EQ in enhancing digital leadership effectiveness, identifying challenges faced by leaders, and providing practical recommendations for organizations. The research employs a systematic literature review method from reputable journals such as Scopus and Sinta, focusing on publications from the past five years. The findings reveal that EQ is vital in building interpersonal relationships, managing stress, and fostering an inclusive work culture even in virtual settings. Leaders with high EQ can understand employees' emotional needs, provide appropriate support, and create innovative and collaborative work environments. However, key challenges such as limited face-to-face interactions, reliance on technology, and pressure to achieve high performance require specific strategies to integrate EQ into digital leadership practices. This article concludes that EQ is not merely an additional skill but a fundamental element that can enhance organizational performance and employee well-being in the digital era. By effectively applying EQ principles, leaders can establish a healthy, productive work culture that adapts to technological changes.

Keywords: Emotional Intelligence, Digital Leadership, Artificial Intelligence

ABSTRAK

Kecerdasan emosional (EQ) dan kepemimpinan digital menjadi dua elemen penting dalam menghadapi tantangan era transformasi teknologi yang dipercepat oleh kecerdasan buatan (AI). Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran EQ dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan digital, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi pemimpin, serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi. Metode penelitian menggunakan tinjauan literatur sistematis dari jurnal bereputasi seperti Scopus dan Sinta, dengan fokus pada publikasi lima tahun terakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa EQ memainkan peran penting dalam membangun hubungan interpersonal, mengelola stres, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif meskipun dalam lingkungan virtual. Pemimpin dengan EQ tinggi mampu memahami kebutuhan emosional karyawan, memberikan dukungan yang sesuai, serta

menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif. Namun, tantangan utama seperti keterbatasan interaksi tatap muka, ketergantungan pada teknologi, dan tekanan untuk mencapai kinerja tinggi memerlukan strategi khusus untuk mengintegrasikan EQ ke dalam kepemimpinan digital. Artikel ini menyimpulkan bahwa EQ bukan hanya keterampilan tambahan, tetapi elemen fundamental yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan di era digital. Dengan menerapkan prinsip EQ secara efektif, pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang sehat, produktif, dan adaptif terhadap perubahan teknologi.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Digital, Kecerdasan Buatan

A. Pendahuluan

Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi dan memimpin. Transformasi digital, yang dipercepat oleh perkembangan kecerdasan buatan (AI), telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental. Pemimpin saat ini dihadapkan pada tantangan kompleks yang memerlukan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat, mengelola tim yang beragam, dan memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi. Di tengah perubahan ini, muncul kebutuhan akan gaya kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan dan pengembangan.

Kecerdasan emosional (EI) menjadi penting dalam penelitian ini. EI adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan

mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Pemimpin dengan EI yang tinggi mampu membangun hubungan yang kuat, berkomunikasi secara efektif, dan menginspirasi tim mereka untuk mencapai kinerja terbaik. Di era digital dan AI, di mana interaksi manusia seringkali dimediasi oleh teknologi, EI memungkinkan pemimpin untuk mempertahankan sentuhan manusiawi dan membangun budaya organisasi yang inklusif dan suportif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana EI diterapkan dalam kepemimpinan di era digital dan AI. Kami akan menganalisis tren dan strategi kepemimpinan yang efektif, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas EI dalam konteks ini. Selain itu, kami akan mengevaluasi dampak EI terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan

dalam lingkungan kerja yang didominasi oleh teknologi AI.

Menurut Daniel Goleman, seorang psikolog dan penulis buku "Emotional Intelligence", EI terdiri dari lima komponen utama: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Pemimpin yang memiliki EI tinggi mampu memahami kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, mengelola emosi mereka dengan efektif, dan membangun hubungan yang positif dengan orang lain. Dalam konteks kepemimpinan digital, EI memungkinkan pemimpin untuk memahami kebutuhan emosional karyawan, memberikan dukungan yang tepat, dan membangun hubungan yang kuat meskipun dalam lingkungan virtual.

Selain itu, studi yang dilakukan oleh World Economic Forum pada tahun 2020 menunjukkan bahwa EI adalah salah satu keterampilan paling penting yang dibutuhkan di tempat kerja masa depan. Dalam laporan "The Future of Jobs", EI menduduki peringkat keenam dalam daftar keterampilan yang paling dicari oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa EI bukan lagi sekadar "nice-to-have" skill, tetapi merupakan

kompetensi inti yang harus dimiliki oleh pemimpin di era digital (Nasution *et al.*, 2023).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur sistematis. Data dikumpulkan dari jurnal bereputasi seperti Scopus, Sinta, dan juga Google Scholar yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir. Kata kunci yang digunakan meliputi "kecerdasan emosional", "kepemimpinan digital", "transformasi digital", dan "efektivitas kepemimpinan". Proses seleksi melibatkan penilaian kualitas artikel berdasarkan relevansi, metodologi, dan kontribusi terhadap topik. Artikel yang dipilih kemudian dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi pola dan temuan utama.

Studi Literatur: Kecerdasan Emosional & Kepemimpinan Digital

1. Kecerdasan Emosional dan Literasi Digital dalam Pendidikan.

Penelitian oleh Rahmadhani dan Sukarjo menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (EI) memiliki korelasi positif dengan hasil belajar siswa, terutama jika digabungkan dengan literasi digital]. EI juga berkontribusi pada peningkatan

keterampilan sosial siswa dan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan pembelajaran berbasis teknologi, dan literasi digital juga dianggap sebagai faktor penting yang meningkatkan proses pembelajaran, dengan korelasi yang lebih tinggi daripada EI secara individual.

2. Kecerdasan Emosional dalam Inovasi Pasca-Pandemi Studi sistematis yang dilakukan oleh STIE AMKOP menyoroti pentingnya EI dalam strategi pasca-pandemi yang inovatif.

Pemimpin dengan EI yang tinggi dapat merespons perubahan dengan cara yang bijaksana dan penuh pertimbangan, menciptakan lingkungan kerja yang mudah beradaptasi. Selain itu, alat digital sangat penting bagi EI untuk menghadapi tantangan kontemporer, seperti komunikasi virtual dan pengambilan keputusan berbasis data. Penelitian multidisiplin yang mengintegrasikan Kecerdasan Emosional dan literasi digital merupakan rekomendasi utama bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas mereka sebagai pemimpin.

3. Hubungan antara Dosen dan EI dengan Keterlibatan Mahasiswa.

Menurut penelitian di UNSAP, kepemimpinan dosen yang didasarkan pada EI dapat meningkatkan tingkat kemahiran belajar di kalangan mahasiswa. Pemimpin akademik dan EI yang tinggi memiliki kemampuan untuk menginspirasi mahasiswa melalui empati dan pengendalian diri yang baik. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang menumbuhkan interaksi positif antara siswa dan guru, sehingga meningkatkan hasil belajar secara keseluruhan

4. Literasi Emosional untuk Siswa di Sekolah Dasar.

Literasi emosional adalah cabang dari kecerdasan emosional yang berfokus pada kemampuan untuk memahami, menganalisis, dan menerapkan emosi. Penelitian menunjukkan bahwa literasi emosional secara signifikan meningkatkan kemampuan siswa untuk berinteraksi secara efektif di lingkungan sekolah. Pengembangan literasi emosional merupakan solusi penting untuk mengatasi masalah kesehatan mental emosional yang meningkatkan

dampak pengajaran jarak jauh selama pandemi COVID-19.

5. Faktor Penentu Keberhasilan dalam Manajemen Perubahan.

Manajemen perubahan memerlukan pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional (EI) untuk memahami berbagai inisiatif perubahan dan membangun komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan tingkat EI yang tinggi mampu merancang proses perubahan secara strategis, melibatkan seluruh pihak yang terkait, serta memberikan dukungan emosional kepada tim mereka. Hal ini sangat penting agar pelaksanaan perubahan dalam organisasi dapat berlangsung dengan sukses.

6. Implikasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan transformasional yang didasari oleh kecerdasan emosional memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Sebuah penelitian di PT X mengindikasikan bahwa pemimpin yang menunjukkan komitmen

emosional yang tinggi mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih produktif melalui pendekatan yang empatik dan memotivasi. Model kepemimpinan ini menjadi salah satu strategi yang efektif dalam pengembangan sumber daya manusia di era digital.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Artificial Intelligence (AI) atau yang dikenal sebagai kecerdasan buatan, adalah cabang ilmu komputer yang berfokus pada pengembangan sistem atau mesin yang dapat mempengaruhi perilaku manusia (Pratama *et al.*, 2023). Tujuan AI adalah menciptakan sistem yang dapat melakukan tugas-tugas yang sering kali membutuhkan kecerdasan manusia, seperti memahami bahasa, menganalisis pola, dan menciptakan opini yang tidak biasa (Hidayat *et al.*, 2024). AI dapat mendukung berbagai aplikasi, mulai dari suara hingga sistem rekomendasi dan analisis data berskala besar, yang semuanya berkontribusi pada otomatisasi dan peningkatan efisiensi di beberapa industri, termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM) (Maria *et al.*, 2024).

Artificial Intelligence (AI) juga memiliki beberapa manfaat, seperti :

1. Peningkatan efisiensi dan produktivitas: AI memiliki kemampuan untuk mengotomatiskan tugas berulang, yang memungkinkan penyelesaian diselesaikan lebih cepat dan dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah. Misalnya, robot berbasis AI memiliki kemampuan untuk bekerja tanpa henti, meningkatkan kualitas produk, dan mengurangi kesalahan manusia.

2. Kemampuan analitik yang tinggi: AI dapat dengan cepat dan akurat menganalisis jumlah data yang besar, memberikan wawasan berharga untuk pengambilan keputusan.

3. Pembelajaran mandiri: Konsep mesin pembelajaran memungkinkan AI untuk belajar dari data yang ada dan meningkatkan kinerjanya seiring waktu tanpa perlu pemrograman ulang. Hal ini memungkinkan AI untuk terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan data atau kondisi lingkungannya.

4. Personalisasi layanan: AI memungkinkan penyedia layanan menawarkan pengalaman yang

disesuaikan dengan kebutuhan pengguna individu.

Kecerdasan emosional, atau **Emotional Intelligence (EI)** adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengarahkan emosi dirinya sendiri serta emosi orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional juga mengacu pada penurunan harga diri seseorang hingga ke titik di mana hal tersebut dapat meringankan depresi atau stres. Konsep ini menyoroti pentingnya komunikasi dalam mengumpulkan informasi, dan komunikasi dengan cara ini mempengaruhi hubungan interpersonal antara dua orang atau lebih yang selalu berinteraksi dengan cara yang konsisten. Kecerdasan EI mencakup beberapa komponen seperti berikut:

1. **Kecerdasan Diri:** Mampu menyadari bagaimana perasaan kita pada saat tertentu dan memahami pengaruhnya terhadap perilaku.
2. **Pengaturan Diri:** Kemampuan untuk mengontrol emosi dengan cara yang positif dan menunda kepuasan demi mencapai tujuan.
3. **Motivasi:** Keinginan untuk bertindak sebagai sarana untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. **Empati:** Kemampuan memahami dan merasakan emosi orang lain.

5. **Keterampilan Sosial:** Kemampuan untuk membina hubungan yang baik dan berkomunikasi secara efektif dengan orang lain.

Era digital yang di tandai dengan kemajuan kecerdasan buatan (AI), telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari, termasuk kepemimpinan. Namun, di era kecerdasan buatan, EI masih menjadi elemen yang krusial namun tidak dapat diandalkan. Kecerdasan emosional, yang meningkatkan kemampuan untuk memahami, menganalisis, dan menggunakan emosi secara efektif, memberikan landasan bagi kepemimpinan yang lebih fleksibel dan penuh kasih di dunia yang semakin kompleks dan dinamis. Dalam konteks ini, pemimpin yang mampu mengintegrasikan Kecerdasan Emosional (EI) dengan teknologi berpeluang menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Transformasi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi, dimulai dengan otomatisasi dan diakhiri dengan

analisis data berbasis AI. Namun, teknologi saja tidak cukup untuk mengatasi masalah-masalah seperti ketidakpastian, resistensi terhadap perubahan, dan kebutuhan akan inovasi.

Kecerdasan emosional juga memainkan peran penting dalam mengatasi kecemasan yang muncul akibat adopsi teknologi baru. Dalam mengembangkan keputusan berbasis AI, para pemimpin sering kali berpegang pada standar moral yang mengharuskan keseimbangan antara efisiensi teknologi dan sifat alamiah manusia. Pemimpin dengan EI yang tinggi dapat memastikan bahwa kesimpulan yang diambil dari penelitian ini tidak hanya didasarkan pada statistik, tetapi juga pada faktor emosional dan sosial. Hal ini sangat penting untuk menjaga integritas dan kepercayaan di dalam organisasi. Selain itu, Emotional Intelligence (EI) menawarkan keunggulan kompetitif dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat. Di era digital, di mana interaksi manusia sering dimediasi melalui komunikasi virtual, kemampuan untuk memahami dan merespons secara emosional menjadi semakin penting. Pemimpin dengan

EI dapat menciptakan lingkungan kerja kolaboratif yang mendorong inovasi dan semangat karyawan.

Menggabungkan AI dan EI juga menciptakan peluang baru untuk pengembangan kepemimpinan. Teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan kesadaran diri seorang pemimpin dengan memberikan perspektif objektif tentang perilaku emosional mereka. Misalnya, perangkat lunak pengenalan emosi dapat membantu pemimpin memahami bagaimana respons mereka memengaruhi waktu secara komprehensif. Dengan demikian, AI bukan hanya alat untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga alat yang berguna untuk meningkatkan interaksi manusia dan komputer. Pada akhirnya, meskipun AI selalu berkembang, esensinya tetap berakar pada nilai-nilai kemanusiaan seperti empati, kepercayaan, dan komunikasi. Kecerdasan emosional memberikan dasar yang kuat bagi para pemimpin untuk menavigasi era digital tanpa kehilangan sisi kemanusiaan mereka. Dengan menggunakan EI dan AI secara bertanggung jawab, para pemimpin dapat menciptakan masa depan di

mana teknologi dan manusia bekerja sama untuk mencapai kesuksesan bersama.

Leadership atau kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi dan mencakup berbagai aspek, seperti karakteristik, keuasan dan kompetensi. Kepemimpinan terlibat membangun hubungan yang kuat dan memotivasi tim untuk berkolaorasi dan mencapai hasil yang optimal (Husanah et. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki etika, moral dan mematuhi peraturan-peraturan yang di tetapkan perusahaan. Pemimpin yang beretika akan bertindak sebagai contoh yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang adil untuk semua orang, membantu rekan-rekannya untuk tumbuh dan berkembang (Kamilah et al., 2023).

Kepemimpinan digital adalah kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dan sumber daya digital dalam organisasi untuk mencapai tujuan bisnis. Kepemimpinan digital mencakup kemampuan dan keterampilan untuk menangani volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas yang

dapat muncul saat menjalankan organisasi di era digital. Hal ini juga termasuk mendorong karyawan untuk menggunakan alat teknologi baru dan membantu perusahaan melalui transisi ke lingkungan digital yang dinamis (Sofiyanto *et al.*, 2024).

Peran kecerdasan emosional dalam kepemimpinan digital

Di era digital sekarang penggunaan teknologi mengalami perkembangan yang pesat (Alifiyah *et al.*, 2024), terutama masuknya kecerdasan buatan (AI), yang dapat memproses jumlah data besar dengan cepat dan menyelesaikan masalah dengan mudah dan cepat. Hal ini kecerdasan emosional (EQ) memainkan peran penting dalam kepemimpinan digital, terutama dalam membina lingkungan kerja yang positif dan menghargai waktu, Berikut adalah beberapa poin penting tentang kecerdasan emosional dalam kepemimpinan digital:

1. Membangun Hubungan yang Kuat:
Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang kuat mampu membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim mereka. Mereka dapat memahami motivasi,

kebutuhan, dan perasaan karyawan, yang membantu mereka menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kepercayaan.

2. Mengelola Stres dan Ketidakpastian:

Dalam dunia digital yang berubah dengan cepat, stres dan ketidakpastian sering terjadi. Pemimpin dengan kecerdasan emosional dapat membantu mereka mengatasi stres ini dengan menunjukkan kesabaran, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan yang aman untuk berbagi kekhawatiran.

3. Mendorong Komunikasi yang Efektif:

Kecerdasan emosional memungkinkan para pemimpin untuk berkomunikasi secara efektif dan menyampaikan informasi dengan cara yang dapat dimengerti dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Hal ini sangat penting ketika menggunakan alat komunikasi digital yang dapat menyebabkan kesalahpahaman.

4. Mempengaruhi dan Menginspirasi:

Pemimpin dengan EQ tinggi secara konsisten menginspirasi dan memotivasi orang lain. Mereka mampu memahami perspektif tim dan

memaksimalkan respons emosional positif untuk mendorong kinerja yang lebih baik.

5. **Fleksibilitas dalam Pengambilan Keputusan:**

Kecerdasan emosional membantu para pemimpin memahami dan menilai emosi mereka sendiri dan juga emosi orang lain ketika mereka mengambil keputusan. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengekspresikan perasaan yang lebih realistis dan meningkatkan dampak emosional dari perasaan tersebut terhadap Tim.

6. **Menciptakan Budaya Inovatif:**

Pemimpin dengan dasar emosional yang kuat dapat menciptakan budaya yang inovatif dan eksperimental. Mereka mendorong para peserta untuk berbagi ide tanpa takut akan konsekuensi negatif, yang mendorong kreativitas dalam penggunaan teknologi baru.

Tantangan Pemimpin Digital dalam Mengintegrasikan Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan

Pemimpin di era digital dalam mengintegrasikan kecerdasan emosional akan menghadapi banyak tantangan dengan adanya teknologi yang semakin canggih, karena pemimpin akan menghadapi dua hal besar

sekaligus: perkembangan teknologi yang cepat dan kebutuhan untuk tetap menjaga hubungan emosional yang baik dengan tim. Tantangan yang harus di hadapai pemimpin dalam mengintegrasikan kecerdasan emosional sebagai berikut:

1. **Keterbatasan fisik:** Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan interaksi tatap muka. Kecerdasan emosional sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk membaca ekspresi seseorang yang hanya bisa terdeteksi dalam komunikasi tatap muka. Dalam era digital, pertemuan sering kali dilakukan melalui online yang mengurangi kesempatan untuk memahami perasaan dan emosi tim secara langsung. Keterbatasan interaksi langsung dapat menghambat pemahaman terhadap dinamika emosional tim, sehingga memerlukan kegiatan komunikasi dan interpersonal yang kuat.
2. **Ketergantungan pada teknologi:** Pemimpin digital cenderung mengandalkan teknologi yang membuat

hubungan emosional antar anggota tim menjadi kurang personal dan mendalam. Pemimpin harus mengetahui kapan teknologi di butuhkan agar tidak ketergantungan untuk membangun hubungan lebih erat dengan tim.

3. Tekanan untuk selalu menghasilkan kinerja yang tinggi: Pemimpin memiliki kemampuan untuk membimbing perusahaan untuk mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang konsisten. Pemimpin akan terus mendorong kecerdasan emosional agar selalu produktif dan efisien untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini memerlukan pemahaman mendalam tentang teknologi serta kemampuan untuk mendorong inovasi dan kolaborasi dalam tim.

Dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja organisasi

Kepemimpinan digital yang menggunakan kecerdasan emosional dapat berdampak positif pada berbagai aspek organisasi, seperti:

Meningkatkan Kepuasan dan Kesejahteraan Karyawan: Pemimpin dengan EQ tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih psikologis sehat. Hal ini akan membuat karyawan merasa lebih dihargai, nyaman, dan termotivasi untuk melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja. **Membantu Kepemimpinan Mengendalikan Perubahan:** Dunia bisnis berkembang dengan cepat, dan pemimpin yang sensitif lebih mampu mengatasi perubahan ini. Mereka memiliki kemampuan untuk membantu tim beradaptasi dengan perubahan teknologi dan memberikan arahan yang jelas untuk menjamin transisi yang lancar. **Meningkatkan Produktivitas dan Inovasi Tim:** Pemimpin yang mampu memahami dan mengendalikan perasaan anggota tim mereka dengan baik memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas dan munculnya ide-ide baru yang dapat membantu perusahaan berkembang di era digital.

Kesimpulan

Didalam artikel ini membahas tentang bagaimana kecerdasan emosional atau emotional intelligence (EQ) mempengaruhi kepemimpinan digital ditengah perkembangan teknologi yang pesat. Studi ini menemukan bahwa elemen kepemimpinan emosional masih sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang sehat, produktif, dan inovatif, meskipun adaptasi dan efisiensi dalam era digital masih diperlukan. Kecerdasan emosional bukan hanya keterampilan tambahan dalam kepemimpinan digital, tetapi merupakan elemen fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi di era transfidigital. Dengan memahami dan menerapkan EQ, pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang lebih sehat, produktif, inovatif, serta mampu menghadapi tantangan digital dengan lebih efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih dalam mengembangkan kecerdasan emosional pemimpin agar dapat menghadapi tantangan era digital dengan lebih baik.

Saran

Bagi penulis selanjutnya, disarankan melakukan studi empiris untuk

mendapatkan data yg konkret atau relevan tentang bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi kepemimpinan digital, seperti melalui survei atau wawancara dengan pemimpin dan karyawan. Penelitian lebih lanjut juga dapat menyelidiki bagaimana kecerdasan emosional dapat diterapkan diberbagai industri dan bagaimana teknologi seperti Virtual Reality (VR) dan Artificial Intelligence (AI) dapat meningkatkan kemampuan emosional.

Bagi pembaca, penting menyadari bahwa kecerdasan emosional bukan sekedar keterampilan tambahan, melainkan faktor penting dalam menciptakan tempat dan kondisi kerja yang produktif dan sehat. Oleh karena itu, para pembaca terutama mereka yang berada dalam posisi kepemimpinan, dapat mulai meningkatkan EQ mereka dengan mempelajari keterampilan sosial, kesadaran diri, pengaturan emosi, dan empati. Pembaca juga diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi sehingga mereka dapat menyeimbangkan penggunaan AI dengan pendekatan kepemimpinan yang humanis.

Sementara itu, bagi perusahaan atau organisasi disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan kecerdasan emosional bagi pemimpin dan karyawan guna meningkatkan efektivitas komunikasi, tim kerja, serta pengelolaan stres dalam lingkungan digital. Selain itu, organisasi dapat mengembangkan kebijakan yang mendukung kepemimpinan digital berbasis EQ dengan memperhatikan kesejahteraan emosional karyawan serta mengoptimalkan penggunaan teknologi agar tidak menghambat komunikasi emosional dalam waktu. Penggunaan alat komunikasi yang lebih interaktif serta kebijakan yang mendorong interaksi langsung, baik secara virtual maupun fisik, dapat membantu menjaga hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat semakin berkembang, pembaca lebih memahami pentingnya EQ dalam kepemimpinan digital, serta organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan inovatif di era digital ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, M., Zannah, D. W., Rizka, F. N., & Nuha, W. U. (2024). STRATEGI INOVATIF PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN MANAJEMEN KARIR DI ERA DIGITAL. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Terpadu*, 8(12).
- Anshori, M. I. (2024). Integrasi Kecerdasan Buatan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Tantangan Dan Peluang Di Era Digital. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 5(02), 189-196.
- Anshori, M. I., & Safrizal, H. B. A. (2024). Artificial Intelligence Dalam Proses Recruitment Dan Seleksi Karyawan: Systematic Literature Review. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(1).
- Bauwens, R., & Cortellazzo, L. (2024). The different faces of e-leadership: Six perspectives on leading in the era of digital technologies. *Human Resource Management Review*, 101058.

- Buonocore, F., Annosi, M. C., de Gennaro, D., & Riemma, F. (2024). Digital transformation and social change: Leadership strategies for responsible innovation. *Journal of Engineering and Technology Management, 74*, 101843.
- Dalsace, F., Bonnet, D., & Lange, K. (2025). Customer centricity: Digital and leadership to the rescue. *Business Horizons*.
- Erfan, M. (2024). Strategi Pengembangan Kepemimpinan Inovatif Untuk Tenaga Kerja Pasca-Pandemi. *Economics and Digital Business Review, 5(2)*, 811-822.
- Ertiö, T., Eriksson, T., Rowan, W., & McCarthy, S. (2024). The role of digital leaders' emotional intelligence in mitigating employee technostress. *Business Horizons, 67(4)*, 399-409.
- Fauziah, S. N., Wulandari, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kepemimpinan Adaptif Dalam Mendorong Inovasi dan Kreativitas Tim: Studi Literatur. *Business and Investment Review, 2(3)*, 14-19.
- Fu, L. (2025). The role of STEM teachers' emotional intelligence and psychological well-being in predicting their artificial intelligence literacy. *Acta Psychologica, 253*, 104708.
- Gea, S. (2016). KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN DENGAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KENTUCKY FRIED CHICKEN (KFC) SUZUYA BINJAI. *Jurnal Commed Vol, 1(1)*.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematika tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 1(4)*, 248-261.
- Hidayat, R., Kusumasari, I. R., Sophia, Z. A., & Puspita, D. R. (2024). Peran teknologi AI dalam mengoptimalkan pengambilan keputusan dalam pengembangan bisnis. *Sosial Simbiosis: Jurnal Integrasi Ilmu Sosial dan Politik, 1(4)*, 167-178.

- Kamilah, M., Mamduh, U., Damayanti, I. A., & Anshori, M. I. (2023). Ethical leadership: Literature study. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(4), 655-680.
- Kartikawati, E., Arief, M., & Kurjono, K. (2025). Kepemimpinan Dosen dan Kecerdasan Emosional Untuk Meningkatkan Keterlibatan Belajar Mahasiswa Akuntansi UNSAP. *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 10(2), 144-150.
- Khan, M. K., Hussain, P., Hussain, M. J., & Michael, K. (2025). Innovation at the nexus of technology and sustainability: CEO leadership and digital transformation in China. *Sustainable Futures*, 9, 100494.
- Laelawati, K. (2025). Kajian Literatur: Empati Dan Kesadaran Diri Sebagai Dimensi Utama Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 615-624.
- Mallin, M. L., Hancock, T. D., Pullins, E. B., & Johnson, C. M. (2025). Salesperson emotional intelligence at work: A resource-based perspective of subjective well-being determinants and organizational outcomes. *Industrial Marketing Management*, 125, 373-385.
- Maria, V., Rizky, S. D., & Akram, A. M. (2024). Mengamati Perkembangan Teknologi dan Bisnis Digital dalam Transisi Menuju Era Industri 5.0. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(3), 175-187.
- Mariyam, A., Riska, W. S., Rusdi, H., & Indah, R. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan dalam Organisasi: Tinjauan Literatur pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 182-190.
- Masyithoh, S. (2023). Studi Literatur: Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Perilaku Bullying. *Elementar : Jurnal Pendidikan Dasar*.
- Mollah, M. A., Al Masud, A., & Chowdhury, M. S. (2024). How does digital leadership boost competitive performance? The

- role of digital culture, affective commitment, and strategic agility. *Heliyon*, 10(23).
- Nasution, F. M., Hasnah, N., & Aprilinda, M. H. (2023). KECERDASAN EMOSIONAL DALAM PERSPEKTIF DANIEL GOLEMAN (ANALISIS BUKU EMOTIONAL INTEELIGENCE). *Ahkam: Jurnal Hukum Islam dan Humaniora*, 2(3), 651-639.
- Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big data dan otomatisasi terhadap kinerja SDM di Era digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108-123.
- Putri, A. S., Faiza, R. W., Nasywa, E. A., Zulfa, D. F., & Susan, F. (2025). Evolusi Gaya Kepemimpinan dalam Era Digital. *Kampus Akademik Publisng: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajememn*, 3(1), 141-150.
- Rahmadhani, M. A. (2020). Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Literasi Digital Dengan Hasil Belajar Ips. *Joyful Learning Journal*, 9(3), 171-176.
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi konsep dan model kepemimpinan dalam manajemen strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243-264.
- Sofiyanto, M., Anshori, M. I., & Andriani, N. (2024). Transformasi Kepemimpinan dalam Manajemen Strategis di Era Digital: Tinjauan Literatur Review. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(1).
- Sudiartini, N. W. A., Mukaromah, S., Martoatmodjo, G. W., Luhgiatno, L., Hamidah, T., El Zahraa, F., ... & Triono, F. (2024). Kecerdasan Emosional.
- Sulistianingsih, S., & Syafruddin, S. (2022). HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL, KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN KINERJA PENGELOLA FAKULTAS: STUDI PADA EKONOMI DAN MANAJEMEN UNIVERSITAS SAMAWA SUMBAWA

- BESAR. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Suwandita, A. D., Pijasari, V., Prasetyowati, A. E. D., & Anshori, M. I. (2023). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97-111.
- Tulungen, E. E., Saerang, D. P., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi digital: Peran kepemimpinan digital. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2)
- Tuyen, B. Q., Hung, T. H., & Lan, M. T. (2025). Leadership characteristics and digital transformation in an emerging market: The moderating effect of compliance pressure. *International Review of Economics & Finance*, 103944.
- Yeke, S. (2023). Digital intelligence as a partner of emotional intelligence in business administration. *Asia Pacific Management Review*, 28(4), 390-400.