



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEMAMPUAN PEKERJA DALAM MENGHADAPI WORKPLACE GOSSIP DI LINGKUNGAN KERJA

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON WORKERS' ABILITY TO DEAL WITH WORKPLACE GOSSIP IN THE WORK ENVIRONMENT

Hanifah Putri Ardiyanti¹, Ratna Supradewi^{2*}

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia

*Email Correspondence: supradewi@unissula.ac.id

ABSTRAK

Workplace gossip merupakan bentuk komunikasi informal yang dapat memengaruhi hubungan interpersonal, kondisi psikologis, dan dinamika kerja individu. Kemampuan pekerja dalam merespons fenomena tersebut secara adaptif diduga berkaitan dengan kecerdasan emosional. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap kemampuan pekerja dalam menghadapi workplace gossip. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 150 pekerja di Kabupaten Klaten yang dipilih menggunakan teknik accidental sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan menghadapi workplace gossip, baik secara parsial maupun simultan. Model penelitian menghasilkan nilai F sebesar 41,224 dengan $p < 0,001$ dan R^2 sebesar 0,589. Temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam membantu pekerja mengelola respons emosional dan menghadapi workplace gossip secara lebih adaptif.

Kata Kunci: kecerdasan emosional; *workplace gossip*; regresi linear berganda; lingkungan kerja.

ABSTRACT

Workplace gossip is a form of informal communication that may affect interpersonal relationships, psychological well-being, and workplace dynamics. Employees' ability to respond adaptively to such situations is assumed to be associated with emotional intelligence. This study aims to examine the effects of emotional intelligence, comprising self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, and social skills, on employees' ability to cope with workplace gossip. A quantitative survey was conducted involving 150 employees in Klaten Regency who were selected using accidental sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 26. The results indicate that all dimensions of emotional intelligence have positive and significant effects on employees' ability to cope with workplace gossip, both partially and simultaneously. The regression model yielded an F-value of 41.224 with $p < 0.001$ and an R^2 of 0.589. These findings indicate that emotional intelligence plays an important role in helping employees regulate their emotional responses and deal with workplace gossip more adaptively.

Keywords: emotional intelligence; *workplace gossip*; multiple linear regression; work environment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan tersebut tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis pekerja, tetapi juga oleh

kemampuan individu dalam membangun hubungan interpersonal dan mengelola berbagai dinamika sosial di lingkungan kerja. Interaksi antarpekerja berlangsung melalui komunikasi formal maupun informal yang secara bersama-sama membentuk pola hubungan dan iklim organisasi. Dalam



konteks komunikasi informal, *workplace gossip* menjadi salah satu fenomena yang umum ditemukan dalam berbagai lingkungan kerja. *Workplace gossip* merujuk pada pembicaraan mengenai individu lain yang tidak hadir dalam suatu percakapan dan dapat memiliki konsekuensi yang berbeda bergantung pada isi, tujuan, serta konteksnya.

Meskipun tidak seluruh bentuk *workplace gossip* bersifat negatif, perhatian terhadap fenomena ini semakin meningkat karena potensinya dalam memengaruhi kondisi psikologis dan perilaku pekerja. Gosip negatif di lingkungan kerja dapat menurunkan kepercayaan interpersonal dan mendorong pekerja melakukan *knowledge hiding*, yaitu kecenderungan menyembunyikan pengetahuan dari rekan kerja. Selain itu, *negative workplace gossip* juga berkaitan dengan meningkatnya *psychological distress* dan menurunnya *subjective well-being* individu yang menjadi sasaran gosip. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa gosip negatif dapat menurunkan *organizational citizenship behavior* melalui berkurangnya perasaan inklusi sosial. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *workplace gossip* bukan sekadar persoalan komunikasi informal, tetapi juga berkaitan dengan hubungan interpersonal, kesejahteraan psikologis, dan perilaku pekerja dalam organisasi.

Kemampuan individu dalam menghadapi *workplace gossip* menjadi penting karena pekerja berhadapan dengan beragam informasi informal yang tidak selalu dapat diverifikasi kebenarannya. Respons yang tidak tepat terhadap gosip dapat memicu kesalahpahaman, konflik interpersonal, dan memburuknya hubungan antarpekerja. Sebaliknya, kemampuan untuk menilai informasi secara objektif, mengendalikan reaksi emosional, melakukan klarifikasi, serta

menentukan tindakan yang konstruktif dapat membantu individu menghadapi situasi tersebut secara lebih adaptif. Kemampuan menghadapi *workplace gossip* dengan demikian tidak hanya berkaitan dengan aspek kognitif dalam menilai informasi, tetapi juga mencakup aspek emosional dan perilaku dalam menentukan respons yang tepat.

Salah satu faktor psikologis yang diduga berperan dalam kemampuan tersebut adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan individu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, dan membangun hubungan sosial yang efektif. Kelima kemampuan tersebut, yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, dapat membantu individu menghadapi situasi sosial yang menimbulkan tekanan emosional maupun konflik interpersonal. Dalam menghadapi *workplace gossip*, pekerja dengan kecerdasan emosional yang baik diharapkan mampu mengenali respons emosional yang muncul, mengendalikan dorongan untuk bereaksi secara impulsif, mempertahankan fokus terhadap pekerjaan, memahami perspektif orang lain, dan menjaga hubungan interpersonal secara sehat.

Hubungan antara kecerdasan emosional dan kemampuan individu menghadapi dinamika di tempat kerja juga didukung oleh penelitian terdahulu. Meta-analisis Doğru (2022), misalnya, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkaitan positif dengan berbagai *employee outcomes*, termasuk kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*, serta berkaitan negatif dengan stres kerja. Temuan tersebut memberikan dasar bahwa kecerdasan emosional merupakan sumber daya individual yang dapat membantu pekerja menghadapi berbagai tuntutan sosial



dan emosional di lingkungan kerja. Namun, kajian yang secara khusus menguji kontribusi masing-masing dimensi kecerdasan emosional terhadap kemampuan pekerja dalam menghadapi *workplace gossip* masih perlu dikembangkan, khususnya dalam konteks pekerja di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh lima dimensi kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, terhadap kemampuan pekerja dalam menghadapi *workplace gossip*. Penelitian ini secara khusus menguji pengaruh masing-masing dimensi secara parsial serta pengaruh kelima dimensi secara simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami peran kecerdasan emosional dalam menghadapi dinamika komunikasi informal di lingkungan kerja serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan kemampuan psikologis pekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kemampuan pekerja dalam menghadapi *workplace gossip*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional yang terdiri atas lima dimensi, yaitu kesadaran diri (*self-awareness*), pengendalian diri (*self-regulation*), motivasi (*motivation*), empati (*empathy*), dan keterampilan sosial (*social skills*). Sementara itu, variabel dependen adalah kemampuan pekerja dalam menghadapi *workplace gossip*. Penelitian dilaksanakan pada pekerja di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah.

Partisipan penelitian berjumlah 150 pekerja di Kabupaten Klaten. Pemilihan partisipan dilakukan menggunakan teknik *accidental sampling*, yaitu teknik *non-probability sampling* yang melibatkan responden yang ditemui secara kebetulan oleh peneliti dan memenuhi kriteria sebagai pekerja aktif. Pemilihan responden didasarkan pada pertimbangan bahwa lingkungan kerja melibatkan interaksi sosial yang memungkinkan terjadinya komunikasi informal, termasuk *workplace gossip*.

Pengukuran kecerdasan emosional didasarkan pada konsep Goleman (1995) yang mencakup lima aspek, yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri mengukur kemampuan individu dalam mengenali emosi, kelebihan, dan keterbatasan diri. Pengendalian diri berkaitan dengan kemampuan mengendalikan emosi dan perilaku dalam berbagai situasi. Motivasi mengukur dorongan internal untuk mencapai tujuan dan mempertahankan optimisme dalam menghadapi tantangan. Empati berkaitan dengan kemampuan memahami perasaan dan perspektif orang lain, sedangkan keterampilan sosial berkaitan dengan kemampuan membangun hubungan interpersonal, berkomunikasi secara efektif, dan bekerja sama dengan orang lain. Kelima aspek tersebut diukur menggunakan 15 butir pernyataan, dengan masing-masing aspek terdiri atas tiga item.

Kemampuan menghadapi *workplace gossip* diukur menggunakan instrumen yang terdiri atas 12 item. Berdasarkan hasil pengujian instrumen, seluruh item pada variabel kecerdasan emosional maupun kemampuan menghadapi *workplace gossip* dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,885 untuk kecerdasan emosional dan 0,962



untuk kemampuan menghadapi *workplace gossip*, sehingga kedua instrumen dinyatakan reliabel.

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu pengujian kualitas instrumen, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0,866, tidak ditemukan masalah multikolinearitas karena seluruh nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas karena seluruh nilai signifikansi > 0,05.

Selanjutnya, regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan

keterampilan sosial terhadap kemampuan menghadapi *workplace gossip*. Pengujian dilakukan melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh masing-masing dimensi secara parsial, uji *F* untuk menguji pengaruh variabel secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data dari 150 responden pekerja di Kabupaten Klaten. Data tersebut digunakan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional yang terdiri atas kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap kemampuan pekerja dalam menghadapi *workplace gossip*.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	Hasil	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional (X)	15	$r \text{ hitung} > 0,1603$	15 item valid	Valid
Kemampuan Menghadapi <i>Workplace Gossip</i> (Y)	12	$r \text{ hitung} > 0,1603$	12 item valid	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1 seluruh item dinyatakan valid sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	15	0,885	Reliabel
Kemampuan Menghadapi <i>Workplace Gossip</i> (Y)	12	0,962	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.



Berdasarkan Tabel 2, Nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	150
Kolmogorov-Smirnov Z	0,048
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,866
Kriteria	Sig. > 0,05
Kesimpulan	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Nilai Asymp. Sig. sebesar 0,866 (>0,05), sehingga data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kesadaran Diri (X1)	0,757	1,321	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengendalian Diri (X2)	0,682	1,467	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi (X3)	0,775	1,291	Tidak terjadi multikolinieritas
Empati (X4)	0,764	1,309	Tidak terjadi multikolinieritas
Keterampilan Sosial (X5)	0,790	1,265	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance >0,10 dan VIF <10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kriteria	Kesimpulan
Kesadaran Diri (X1)	0,9042	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengendalian Diri (X2)	0,3745	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi (X3)	0,7631	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Empati (X4)	0,5689	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Keterampilan Sosial (X5)	0,9987	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Seluruh nilai signifikansi >0,05 sehingga model tidak mengalami heteroskedastisitas.



Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Konstanta	-2,053	-0,741	1,977	0,4597	Tidak signifikan
Kesadaran Diri (X1)	0,985	3,980	1,977	0,0001	Positif dan signifikan
Pengendalian Diri (X2)	1,181	5,083	1,977	<0,001	Positif dan signifikan
Motivasi (X3)	0,570	2,647	1,977	0,009	Positif dan signifikan
Empati (X4)	0,649	2,886	1,977	0,0045	Positif dan signifikan
Keterampilan Sosial (X5)	0,664	2,991	1,977	0,0033	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar $R_{x12345y} = 0,767$, dengan nilai F hitung sebesar 41,224 dan taraf signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial secara simultan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kemampuan pekerja dalam menghadapi *workplace gossip*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,589 menunjukkan bahwa kelima dimensi kecerdasan emosional secara bersama-sama mampu menjelaskan 58,9% variasi kemampuan menghadapi *workplace gossip*, sedangkan 41,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,053 + 0,985X_1 + 1,181X_2 + 0,570X_3 + 0,649X_4 + 0,664X_5$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh koefisien regresi bernilai positif, sehingga peningkatan pada masing-masing dimensi kecerdasan emosional cenderung diikuti oleh peningkatan kemampuan pekerja dalam menghadapi

workplace gossip, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil korelasi parsial menunjukkan bahwa setiap dimensi kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kemampuan menghadapi *workplace gossip*. Nilai korelasi parsial untuk kesadaran diri adalah $r_{x1y} = 0,315$, pengendalian diri $r_{x2y} = 0,390$, motivasi $r_{x3y} = 0,215$, empati $r_{x4y} = 0,234$, dan keterampilan sosial $r_{x5y} = 0,242$. Di antara kelima prediktor tersebut, pengendalian diri memiliki nilai korelasi parsial tertinggi sehingga menunjukkan hubungan yang relatif lebih kuat dengan kemampuan pekerja dalam menghadapi *workplace gossip* dibandingkan dimensi lainnya.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang terdiri atas kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan pekerja dalam menghadapi *workplace gossip*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 41,224 dengan taraf signifikansi $p < 0,001$ serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,589. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan



bahwa kelima dimensi kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kemampuan menghadapi *workplace gossip* diterima. Nilai R^2 sebesar 0,589 menunjukkan bahwa 58,9% variasi kemampuan menghadapi *workplace gossip* dapat dijelaskan oleh kelima dimensi kecerdasan emosional, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -2,053 + 0,985X_1 + 1,181X_2 + 0,570X_3 + 0,649X_4 + 0,664X_5$, yang menunjukkan bahwa seluruh koefisien regresi bernilai positif sehingga peningkatan pada setiap dimensi kecerdasan emosional cenderung diikuti oleh peningkatan kemampuan pekerja dalam menghadapi *workplace gossip*.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kecerdasan emosional merupakan sumber daya individual yang penting dalam menghadapi situasi sosial dan emosional di tempat kerja. Hal tersebut sejalan dengan meta-analisis Doğru (2022) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berkaitan positif dengan kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*, serta berkaitan negatif dengan stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kesadaran diri memiliki hubungan positif dengan kemampuan pekerja dalam menghadapi *workplace gossip*, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi parsial sebesar $R_{x1y} = 0,315$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan individu mengenali emosi, pikiran, serta kondisi dirinya sendiri, maka semakin baik pula kemampuannya dalam menyikapi informasi maupun gosip yang berkembang di lingkungan kerja secara objektif. Individu yang memiliki kesadaran diri mampu mengenali reaksi emosionalnya sebelum memberikan respons, sehingga tidak mudah

terpengaruh oleh isu-isu negatif maupun konflik interpersonal di tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Goleman yang menyatakan bahwa kesadaran diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional karena memungkinkan individu memahami emosi yang sedang dialami sebelum mengambil keputusan atau bertindak. Dengan demikian, pekerja yang memiliki kesadaran diri yang baik cenderung lebih mampu mengelola dampak negatif *workplace gossip* secara adaptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian diri memiliki hubungan positif dengan kemampuan pekerja dalam menghadapi *workplace gossip*, dengan nilai korelasi parsial sebesar $R_{x2y} = 0,390$. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja yang mampu mengendalikan emosi, menahan impuls, serta mengelola respons terhadap situasi yang kurang menyenangkan cenderung lebih mampu menghadapi *workplace gossip* secara konstruktif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengendalian diri menjadi salah satu dimensi kecerdasan emosional yang memiliki hubungan relatif lebih kuat dibandingkan dimensi lainnya dalam penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan teori Goleman (1995) yang menjelaskan bahwa pengendalian diri merupakan kemampuan individu untuk mengelola impuls, mengendalikan emosi negatif, serta tetap bertindak rasional ketika menghadapi tekanan. Dalam konteks *workplace gossip*, kemampuan tersebut membantu pekerja untuk tidak bereaksi secara emosional terhadap informasi yang belum tentu benar sehingga konflik interpersonal dapat diminimalkan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Doğru (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kemampuan individu beradaptasi terhadap tekanan kerja.



Variabel motivasi juga menunjukkan hubungan positif dengan kemampuan menghadapi *workplace gossip*, dengan nilai korelasi parsial sebesar $R_{x3y} = 0,215$. Meskipun memiliki hubungan yang lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya, hasil tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung tetap berorientasi pada pencapaian tujuan dan penyelesaian pekerjaan meskipun berada dalam lingkungan kerja yang diwarnai oleh gosip. Motivasi membantu individu mempertahankan semangat kerja, fokus terhadap tanggung jawab, serta tidak mudah terdistraksi oleh konflik interpersonal. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa motivasi sebagai salah satu dimensi kecerdasan emosional berperan dalam menjaga produktivitas dan ketahanan psikologis pekerja ketika menghadapi dinamika sosial di lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa empati memiliki hubungan positif dengan kemampuan pekerja dalam menghadapi *workplace gossip*, dengan nilai korelasi parsial sebesar $R_{x4y} = 0,234$. Kemampuan memahami perspektif, perasaan, serta kondisi emosional rekan kerja membantu individu menilai suatu informasi secara lebih objektif dan tidak terburu-buru mempercayai ataupun menyebarkan gosip. Individu yang memiliki empati cenderung mempertimbangkan dampak dari setiap tindakan terhadap orang lain sehingga lebih mampu menjaga hubungan interpersonal yang harmonis. Oleh karena itu, empati menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya komunikasi yang sehat dan mampu meminimalkan dampak negatif *workplace gossip* di lingkungan kerja.

Dimensi keterampilan sosial juga menunjukkan hubungan positif dengan kemampuan pekerja dalam menghadapi

workplace gossip, dengan nilai korelasi parsial sebesar $R_{x5y} = 0,242$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan membangun hubungan interpersonal yang baik cenderung lebih mampu menghadapi situasi sosial yang kompleks di tempat kerja. Keterampilan sosial memungkinkan individu menyelesaikan konflik secara konstruktif, menjaga kepercayaan antar rekan kerja, serta membangun komunikasi yang efektif sehingga potensi munculnya dampak negatif akibat *workplace gossip* dapat diminimalkan. Dengan demikian, keterampilan sosial merupakan salah satu aspek kecerdasan emosional yang turut

Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperhatikan pengembangan kecerdasan emosional pekerja, khususnya kemampuan pengendalian diri, kesadaran diri, empati, motivasi, dan keterampilan sosial. Pengembangan kemampuan tersebut dapat membantu pekerja merespons *workplace gossip* secara lebih rasional, menjaga hubungan interpersonal, serta mengurangi potensi berkembangnya gosip menjadi konflik yang lebih besar.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi-dimensi kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, terhadap kemampuan menghadapi *workplace gossip*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima dimensi tersebut berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kemampuan individu dalam menghadapi *workplace gossip*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki



pekerja, semakin baik pula kemampuan mereka dalam mengelola respons emosional, mempertahankan hubungan interpersonal yang sehat, serta menghadapi komunikasi informal yang berpotensi menimbulkan dampak negatif di lingkungan kerja.

Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan responden dan mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi, iklim komunikasi, dan dukungan sosial agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, T. S., & Martinah, M. (2025). The impact of negative work gossip on employee performance and emotional exhaustion. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1375–1386. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3190>
- Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). Emotional Intelligence Measures: A Systematic Review. *Healthcare*, 9(12), 1696. <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
- Cheng, B., Peng, Y., Zhou, X., Shaalan, A., Tourky, M., & Dong, Y. (2023). Negative workplace gossip and targets' subjective well-being: A moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(9), 1757–1781. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2029931>
- Cheng, X., Duan, J., Wu, W., & Lu, L. (2023). From the dual-dimensional perspective of employee mindfulness and superior trust, explore the influence mechanism of negative workplace gossip on work engagement. *Frontiers in Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1287217>
- Doğru, Ç. (2022). A meta-analysis of the relationships between emotional intelligence and employee outcomes. *Frontiers in Psychology*, 13, 611348. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348>
- Gai, Y., & Greer, R. J. (2025). Understanding negative and positive gossip in the workplace. *Business & Society Review*.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Huda, N., Putri, D. K., & Ancok, D. (2023). Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja pada tenaga pendidik: Studi meta-analisis. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 2(3), 108–120.
- Kair, A. F., Perkasi, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Price: Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 47–59.
- Kakarika, M., Taghavi, S., & González-Gómez, H. V. (2024). Don't shoot the messenger? A morality- and gender-based model of reactions to negative workplace gossip. *Journal of Business Ethics*, 189, 329–344. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05355-7>
- Kim, A., Gabriel, A. S., Kim, Y., Moon, J., & Rosen, C. C. (2025). How does workplace gossip benefit gossip actors? The impact of workplace gossip on power and voluntary turnover. *Group & Organization Management*, 50(3). <https://doi.org/10.1177/10596011231203758>



- Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. (2022). Pengaruh *work life balance* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 528–537.
- Martinescu, E., Jansen, W. S., & Beersma, B. (2021). Negative gossip decreases targets' organizational citizenship behavior by decreasing social inclusion: A multi-method approach. *Group & Organization Management*, 46(3), 463–497.
<https://doi.org/10.1177/1059601120986876>
- Ullah, R., Zada, M., Saeed, I., Khan, J., Shahbaz, M., Vega-Muñoz, A., & Salazar-Sepúlveda, G. (2021). Have you heard that—"gossip"? Gossip spreads rapidly and influences broadly. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 13389
- Zhao, X., & Wu, L. (2020). Gossip is a fearful thing: The impact of negative workplace gossip on knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 24(7), 1755–1775. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2020-0264>