



Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keamanan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Edukatif dan Interaktif pada Funtasia Playground and Children Museum di Tangerang Selatan

Adinda Restiyawati, Widia Astuti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

adindarestiyawati@gmail.com, dosen01265@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan keamanan psikologis terhadap kinerja karyawan pada Funtasia Playground and Children Museum guna meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis bagi seluruh pegawai. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(0,208 < 1,998)$. Keamanan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 12,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,005 > 1,998)$. Kecerdasan emosional dan keamanan psikologis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,936 + 0,045X_1 + 0,416X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam ruang lingkup penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(4,531 > 2,750)$ sehingga temuan empiris ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berharga bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa depan secara optimal.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Keamanan Psikologis, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of emotional intelligence and psychological safety on employee performance at Funtasia Playground and Children Museum in order to enhance productivity and create a conducive and harmonious work environment for all staff members. The method employed is quantitative. The sampling technique utilized saturated sampling, comprising 65 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results indicate that emotional intelligence has no significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 0.1% and hypothesis testing yielding a t -count $< t$ -table $(0.208 < 1.998)$. Psychological safety exerts a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 12.5% and hypothesis testing yielding a t -count $> t$ -table $(3.005 > 1.998)$. Simultaneously, emotional intelligence and psychological safety significantly affect employee performance with the regression equation $Y = 16,936 + 0,045X_1 + 0,416X_2$. The coefficient of determination is 62.1%, while the remaining 37.9% is influenced by other factors outside the scope of this study. Hypothesis testing yielded an F -count $> F$ -table $(4.531 > 2.750)$, ensuring these empirical findings are expected to contribute valuable insights to future human resource management development.

Keywords: Emotional Intelligence, Psychological Safety, Employee Performance

1. Pendahuluan

Di era globalisasi dan dinamika industri modern saat ini, pengoptimalan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi fondasi utama bagi keberlanjutan dan keunggulan setiap organisasi di seluruh dunia. Perubahan lingkungan bisnis global yang begitu cepat ditandai dengan meningkatnya ekspektasi konsumen, perkembangan teknologi, serta tingginya tantangan kerja. Tenaga kerja dituntut bukan hanya harus memiliki keterampilan teknis (*hard skills*), melainkan juga ketahanan emosional dan perilaku (*soft skills*) yang unggul. Berbagai perusahaan terkemuka menyadari bahwa keberhasilan operasional dan pelayanan yang berkualitas tinggi sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu mengelola sumber daya manusianya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keamanan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Edukatif dan Interaktif pada Funtasia Playground and Children Museum di Tangerang Selatan

Penelitian ini didasari oleh sifat ganda dari objek penelitian yaitu kombinasi “*Museum*” (berorientasi edukasi dan informasi) dan “*Playground*” (bereorientasi rekreasi murni, energi tinggi dan *physical play*). Dalam tingkat internasional, penggabungan ini dikenal sebagai konsep *edutainment* atau *play based learning* yang menghasilkan lingkungan dinamis namun juga menciptakan tantangan ganda bagi staf. Staf harus bergeser peran secara cepat, dari fasilitator yang tenang menjelaskan prinsip sains di area museum, menjadi pengawas yang tegas dan menjaga keselamatan fisik anak-anak di area *playground*. Transisi peran yang cepat dan kontras ini secara eksponensial meningkatkan beban kognitif dan emosional karyawan, menuntut fleksibilitas mental yang luar biasa serta keterampilan manajemen emosi yang hampir sempurna. Tuntutan ganda ini menjadikan masalah kinerja karyawan di *Funtasia Playground and Children Museum* jauh lebih kompleks dibandingkan dengan museum tradisional murni.

Secara tempat dan tema, museum global terkemuka memiliki area pameran yang disusun berdasarkan kurikulum terstruktur dan dikaitkan dengan tujuan pembelajaran yang jelas, namun dengan kontrol yang lebih terstruktur. *Funtasia Playground and Children Museum* menyajikan *edutainment* sekaligus kesenangan fisik. Kesenjangan paling kritis terletak pada karyawan dan sikap mereka. *Children’s Museum Singapore* yang lebih berorientasi museum edukatif, karyawan dilatih sebagai fasilitator edukasi yang peka terhadap perkembangan anak. Sikap yang dituntut adalah empati, kesabaran, dan *problem solving*, namun staf *Funtasia Playground and Children Museum* menghadapi tantangan tambahan, mereka tidak hanya harus berempati terhadap kelelahan orang tua di area edukasi tetapi juga harus tegas dan cepat tanggap terhadap risiko keselamatan fisik di area *playground*. Peran yang kontras ini menuntut tingkat kecerdasan emosional yang luar biasa untuk menghindari kejenuhan emosional dan mencegah reaksi kaku atau tidak sabar yang dapat merusak pengalaman pengunjung di kedua zona.

Kinerja karyawan di *Funtasia Playground and Children Museum* dinilai berdasarkan keragaman kemampuan dan fleksibilitas mereka dalam menjalankan berbagai peran penting. Berbeda dengan perusahaan yang menerapkan spesialisasi ketat *Funtasia* menuntut karyawannya untuk menjadi multitaktil atau “serba bisa” dalam berbagai fungsi operasional. Kemampuan ini menjadi indikator kunci dari kontribusi maksimal karyawan terhadap efisiensi dan kepuasan pelanggan secara keseluruhan. Kinerja maksimal dianggap “sangat baik” dicapai ketika seorang karyawan berhasil menunjukkan kompetensi yang memadai seluruh fungsi inti, yaitu menjadi *MC Birthday*, *Tour Guide Museum*, *Tour Guide Survei* dan *Kasir*. Hasil evaluasi terperinci atas kinerja ini disajikan dalam Tabel *Key Performance Index (KPI) Funtasia* di bawah ini, yang memuat nilai bobot masing-masing indikator, skor yang dicapai untuk periode 2024 H1 hingga 2026 H1, serta persentase pertumbuhannya. Karyawan yang berhasil mencapai atau melampaui standar minimum di keempat indikator kemampuan tersebut dianggap telah memberikan kontribusi kinerja yang optimal.

Gambar 1.1. Data KPI Karyawan Funtasia Playground and Children Museum

Job Role	Indikator	Nilai Bobot	H1 2024	H2 2024	H1 2025	H2 2025	H1 2026	Growth Percentage
Kasir	Akurasi Transaksi	30	26,4	24,9	26,55	23,7	19,95	-17%
	Kecepatan Layanan Transaksi	30	26,85	26,1	24,45	20,85	22,8	-19%
	Pelayanan Pelanggan	20	18,5	17,7	16,9	15,6	14,6	-18%
	Penyelesaian Laporan Harian	20	18,4	17,7	17	16	13,4	-20%
Kasir Total		100	90,15	86,4	84,9	76,15	70,75	-19%
MC Birthday dan Event	Absensi	30	28,5	26,85	25,5	23,1	19,2	-26%
	Kepuasan Pelanggan	20	18,4	18,3	16,3	16	13,4	-20%
	Manajemen waktu	30	27,45	25,2	24,45	22,35	19,65	-23%
	Penguasaan materi	20	17,9	17,2	16,7	16,5	14,1	-15%
MC Birthday dan Event Total		100	92,25	87,55	82,95	77,95	66,35	-22%
Survei Guide	Keterarikan Pelanggan	30	27,3	27	23,7	22,8	19,05	-23%
	Negosiasi	20	19	17,7	16,8	14,9	13,8	-24%
	Penguasaan Materi	30	25,8	25,8	27,3	22,95	20,4	-16%
	Penjelasan Produk	20	18,4	17,9	16,2	15,8	12,7	-23%
Survei Guide Total		100	90,5	88,4	84	76,45	65,95	-21%
Tour Guide Museum	Kepuasan Pelanggan	20	18,5	16,9	18,9	13,8	14,2	-24%
	Komunikasi dan storytelling	30	25,95	26,7	24,15	21,45	20,25	-20%
	Manajemen Kelompok	10	9,25	9,05	8,15	7,85	7,35	-18%
	Manajemen waktu	10	8,85	8,95	8,2	7,3	6,75	-21%
	Penguasaan Materi	30	27,9	26,4	24,6	21,75	20,55	-24%
Tour Guide Museum Total		100	90,45	88	84	72,15	69,1	-22%
Grand Total		400	363,35	350,35	335,85	302,7	272,15	-21%

Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan tren penurunan yang mengkhawatirkan dengan *Grand Total* mengalami kontraksi sebesar (-21%) dari H1 2024 hingga H1 2026. Penurunan ini tidak hanya disebabkan oleh faktor teknis, melainkan juga menunjukkan adanya defisit signifikan pada kompetensi Kecerdasan Emosional

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13242>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

(EQ) dan *soft skills* karyawan di lini depan. Misalnya, penurunan tajam pada indikator Absensi untuk *MC Birthday and Event* (-26%) serta Kepuasan Pelanggan pada *Tour Guide Museum* (-24%) mengindikasikan melemahnya motivasi internal, komitmen kerja, serta kemampuan membangun empati dan koneksi emosional dengan pengunjung. Demikian pula, penurunan Penyelesaian Laporan Harian (-20%) dan Kecepatan Layanan Transaksi (-19%) oleh kaisr sering kali berakar pada regulasi diri yang buruk serta hambatan dalam manajemen stres di bawah tekanan operasional harian. Dengan demikian, data ini menyoroti bahwa untuk mencapai kontribusi kinerja yang optimal, *Funtasia* perlu berinvestasi pada pengembangan Kecerdasan Emosional tim, menjadikannya prioritas utama untuk mengatasi hambatan kinerja yang bersifat interpersonal dan *soft skills*.

Kecerdasan emosional adalah komponen vital dari kinerja karyawan *Funtasia*, terutama dalam interaksi langsung dengan pelanggan. Tabel dibawah ini merupakan penilaian yang berfokus pada kemampuan karyawan dalam mengelola emosi dengan baik, yang tercermin langsung pada kualitas pelayanan. Indikator seperti kurang interaktif, tidak ramah, gaya berbicara tidak baik, dan ekspresi datar adalah manifestasi dari kegagalan dalam mengelola stres dan emosi selama berinteraksi.

Tabel 1.1. Data Komplain Pelanggan *Funtasia Playground and Children Museum*

Komplain Pelanggan	Standar Maksimum Aduan	Tahun			Rata-Rata Aduan	Keterangan
		2023	2024	2025		
Kurang Interaktif	10	15	18	17	17	Perlu Peningkatan
Tidak Ramah	10	25	22	20	22	Perlu Peningkatan
Gaya Berbicara Tidak Baik	10	12	10	14	12	Sedang
Ekspresi Datar	10	18	15	16	16	Perlu peningkatan
Total		18	16	17	17	Perlu Peningkatan

Sumber : *Funtasia Playground and Children Museum* 2025

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel di atas, data aduan pelanggan *Funtasia* yang mencapai rata-rata total 17 per tahun kategori Perlu Peningkatan adalah manifestasi eksternal dari masalah internal yang lebih dalam. Gejala seperti Kurang Interaktif (17 aduan), Tidak Ramah (22 aduan), dan Ekspresi Datar (16 aduan) bukan hanya kegagalan mengelola emosi, melainkan sebuah pertanda bahwa karyawan beroperasi dalam kondisi mental yang tertekan. Berdasarkan hasil survei internal, ketika karyawan merasa tidak aman secara psikologis mereka cenderung defensif dan tertutup. Ketakutan akan hukuman, kritik, atau dipermalukan (lingkungan yang tidak aman) akan menguras energi emosional mereka. Akibatnya, alih-alih menampilkan keramahan dan empati kepada pelanggan, energi tersebut habis untuk 'melindungi diri' di tempat kerja, yang termanifestasi sebagai kurangnya interaksi dan ekspresi datar di hadapan pelanggan. Oleh karena itu, untuk mengurangi aduan, fokus *Funtasia* harus bergeser dari sekadar pelatihan senyum, menjadi upaya serius menciptakan budaya di mana karyawan merasa aman secara psikologi, sehingga mereka dapat mencurahkan energi emosional mereka sepenuhnya untuk melayani pelanggan.

Tabel 1.2. Data Keamanan Psikologis Karyawan *Funtasia Playground and Children Museum*

Pernyataan	Sangat Baik	Baik	Sedang	Perlu Peningkatan	Sangat Kurang	Jumlah karyawan
Karyawan merasa nyaman mengakui kesalahan	5%	15%	45%	20%	15%	30
Karyawan tidak ragu mengungkapkan ide-ide	10%	20%	40%	15%	15%	30

Pernyataan	Sangat Baik	Baik	Sedang	Perlu Peningkatan	Sangat Kurang	Jumlah karyawan
Karyawan dapat mengajukan pertanyaan tanpa rasa malu	5%	10%	35%	30%	20%	30
Karyawan tidak takut dihukum ketika mengambil risiko yang wajar	5%	5%	35%	30%	25%	30

Sumber : Data Pra Survei 2025

Secara keseluruhan, hasil survey sementara ini mengindikasikan bahwa kondisi keamanan psikologis di lingkungan kerja berada pada level sedang atau netral. Persentase tertinggi yang konsisten pada kategori "Sedang" untuk seluruh pernyataan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa benar-benar terancam, tetapi juga belum merasa sepenuhnya nyaman atau didukung. Namun, yang menjadi perhatian utama dan merupakan indikator kuat rendahnya keamanan psikologis adalah tingginya persentase respons negatif (kategori Perlu Peningkatan dan Sangat Kurang) pengambilan risiko. Ini menunjukkan adanya hambatan signifikan terhadap perilaku yang esensial untuk inovasi dan pembelajaran tim, karena karyawan cenderung memilih diam atau menghindari tindakan berisiko daripada menghadapi potensi penghakiman atau konsekuensi negatif dari atasan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEAMANAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN EDUKATIF DAN INTERAKTIF PADA *FUNTASIA PLAYGROUND AND CHILDREN MUSEUM* DI TANGERANG SELATAN".

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) "penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa "dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu guna mendapatkan data spesifik dan mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda. Penelitian ini dilaksanakan di *Funtasia Playground and Children Museum*, yang berlokasi di Eastvara Mall BSD lantai 2, Jl. BSD Boulevard Utara, Lengkong Kulon, Kec. Pagedangan, Kota Tangerang Selatan, Banten.

Populasi

Selanjutnya Handayani (2020: 65) berpendapat populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan *Funtasia Playground and Children Museum* berjumlah 65 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2020: 215) berpendapat "sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2020: 216) menyampaikan bahwa teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020: 82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah

sensus, dimana anggota populasi di jadikan sebagai sampel Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan *Funtasia Playground and Chikdren Museum* yang berjumlah 65 karyawan.

Tabel 3.3. Jumlah Sampel

No.	Jabatan	Jumlah
1	General Manager	1
2	Manajer Operasional	1
3	Supervisor	1
4	<i>Leader Staff</i>	2
5	Staff	60
Total		65

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020: 147) “dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3. Hasil dan Pembahasan

Kondisi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional

Berdasarkan penjelasan hasil jawaban responden pada variabel kecerdasan emosional (X1), secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,50 yang masuk ke dalam kategori Baik (B). Indikator atau item yang memperoleh skor tertinggi yaitu butir pernyataan nomor 2 mengenai “Saya menyadari peristiwa-peristiwa yang dapat memicu emosi positif atau negatif terhadap saya” yang mampu mencapai skor 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kesadaran diri yang sangat baik terhadap pemicu emosional mereka, sehingga mampu menjaga stabilitas emosi di lingkungan kerja dengan optimal.

Sedangkan indikator atau item pernyataan yang memperoleh rata-rata skor terendah pada variabel ini yaitu pernyataan nomor 5 mengenai “Saya secara konsisten mengejar tujuan-tujuan penting” yang hanya mampu memperoleh skor sebesar 2,74 dengan kategori kurang baik (KB). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya fokus atau konsisten dalam mengejar serta merealisasikan target-target penting yang telah ditetapkan di lingkungan kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 36,150 + 0,025X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,026 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat lemah atau dapat diabaikan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,001 atau sebesar 0,1% sedangkan sisanya sebesar 99,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(0,208 < 1,998)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan *Funtasia Playground and Children Museum*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di *Funtasia Playground and Children Museum*. Koefisien korelasi yang sangat rendah (0,026) dan nilai determinasi sebesar 0,1% menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bukanlah faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan di lokasi penelitian.

Hal ini kemungkinan besar terjadi karena karakteristik pekerjaan di *Funtasia Playground* yang bersifat operasional dan sangat terikat pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang kaku. Ketika sebuah pekerjaan

sangat bergantung pada aturan teknis, maka faktor internal psikologis seperti kecerdasan emosional menjadi kurang dominan dalam memengaruhi output kinerja. Selain itu, 99,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel kecerdasan emosional, seperti sistem kompensasi, lingkungan fisik

Kondisi Jawaban Responden Keamanan Psikologis

Berdasarkan penjelasan hasil jawaban responden pada variabel keamanan psikologis (X2), secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 4,02 yang masuk ke dalam kategori Baik (B). Indikator atau item yang memperoleh skor tertinggi yaitu butir pernyataan nomor 8 mengenai “Anggota tim ini mampu menyampaikan masalah-masalah yang sulit” yang mampu mencapai skor 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki keterbukaan dan rasa aman yang sangat tinggi untuk mendiskusikan berbagai kendala kompleks di tempat kerja tanpa rasa takut, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja mereka secara optimal.

Sedangkan indikator atau item pernyataan yang memperoleh rata-rata skor terendah pada variabel keamanan psikologis (X2) yaitu pernyataan nomor 2 mengenai “Rekan tim saya menyambut ide-ide saya” yang memperoleh skor sebesar 3,86 meskipun masih masuk dalam kategori baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa di antara seluruh aspek keamanan psikologis yang ada, penerimaan terhadap ide-ide baru dari rekan kerja merupakan hal yang masih perlu terus ditingkatkan dan diperhatikan agar setiap karyawan merasa semakin dihargai dalam berinspirasi di lingkungan kerja *Funtasia Playground and Children Museum*.

Pengaruh Keamanan Psikologis (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,627 + 0,458X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,354 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,125 atau sebesar 12,5% sedangkan sisanya sebesar 87,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,005 > 1,998)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan antara keamanan psikologis terhadap kinerja karyawan *Funtasia Playground and Children Museum*.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Amelia Rahma Edfi dan Rinaldi (2024) Pengaruh *Psychological Safety* terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 dan 4 di Kota Padang. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa keamanan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $R = 0,277$, R Square = $0,077$, $p < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagus Gede Karma Amandang, dan Endang Parahyanti (2025) Peran Keamanan Psikologis (*Psychological Safety*) Sebagai Moderator Hubungan Antara Modal Sosial di Tempat Kerja (*Workplace Social Capital*) dan Ketangkasan Belajar (*Learning Agility*). Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan keamanan psikologis secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Y), secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,70 yang masuk ke dalam kategori Baik (B). Indikator atau item yang memperoleh skor tertinggi yaitu butir pernyataan nomor 10 mengenai “Rekan kerja saya dapat dipercaya” yang mampu mencapai skor 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan antar-karyawan yang solid menjadi fondasi kuat dalam mendukung optimalisasi kinerja di lingkungan kerja.

Sedangkan indikator atau item pernyataan yang memperoleh rata-rata skor terendah pada variabel ini yaitu pernyataan nomor 1 mengenai “Saya merasa mampu bekerja dengan teliti” yang memperoleh skor sebesar 3,51 dengan kategori Baik (B). Hal ini mengindikasikan bahwa ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan secara personal merupakan aspek yang masih perlu terus dipelihara dan ditingkatkan agar hasil kerja para karyawan *Funtasia Playground and Children Museum* tetap terjaga dengan maksimal.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Dan Keamanan Psikologis (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) dan keamanan psikologis (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,936 + 0,045X_1 + 0,416X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,357 artinya memiliki hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (4,531 > 2,750). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kecerdasan emosional dan keamanan psikologis terhadap kinerja karyawan Funtasia Playground and Children Museum.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Setyawan dan Sri Wahyuni (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Role of Psychological Safety and Emotional Intelligence on Employee Performance*" Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional dan keamanan psikologis secara bersama-sama memberikan kontribusi dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Erika Setyanti Purnamasari dan Ma'mun Sarma (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Keamanan Psikologis dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional". Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional dan keamanan psikologis berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan keamanan psikologis terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1). Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 36,150 + 0,025X_1$, nilai korelasi sebesar 0,026 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat lemah atau dapat diabaikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($0,208 < 1,998$). Sehingga karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi maupun rendah tidak menjadi penentu utama dalam kinerja mereka, karena tuntutan pekerjaan operasional harian yang bersifat interaktif telah diatur secara ketat melalui standar prosedur yang wajib dipatuhi oleh seluruh staf. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Funtasia Playground and Children Museum. 2). Keamanan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 18,627 + 0,458X_2$, nilai korelasi sebesar 0,354 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 12,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,005 > 1,998$). Sehingga karyawan yang merasa aman secara psikologis di lingkungan kerja akan merasa lebih percaya diri untuk berinisiatif, menyampaikan ide, serta berinteraksi dengan rekan kerja dan pengunjung tanpa rasa takut akan penghakiman. Rasa aman ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat mengoptimalkan kinerjanya dalam menghadapi tantangan operasional harian di Funtasia Playground and Children Museum. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keamanan psikologis terhadap kinerja karyawan Funtasia Playground and Children Museum. 3). Kecerdasan emosional dan keamanan psikologis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,936 + 0,045X_1 + 0,416X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,357 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (4,531 > 2,750). Jika pimpinan Funtasia Playground and Children Museum mampu menyelaraskan aspek kecerdasan emosional staf dan menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis sesuai dengan porsi masing-masing karyawan tentu akan sangat berpengaruh terhadap optimalisasi pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Reference

1. Astuti, Widia (2020) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. Yogyakarta: Jurnal Semarak, Vol. 3 No. 2. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5628>
2. Amandang, Bagus Gede Karma dan Endang Parahyanti (2025) Peran Keamanan Psikologis (*Psychological Safety*) Sebagai Moderator Hubungan Antara Modal Sosial di Tempat Kerja (*Workplace Social Capital*) dan Ketangkasan Belajar (*Learning Agility*). Jurnal LOCUS: Penelitian dan Pengabdian, Vol. 4 No. 5. DOI: <https://doi.org/10.58344/locus.v4i5>
3. Baci, C. L. dan O. A. Buleu (2018) *Psychological Safety and Emotional Intelligence as Predictors of Employee Performance*. *Journal of Human Resource Studies*, 21 (2). DOI 10.3389/fpsyg.2020.00475,
4. Basit, Abdul (2019) *Trust in Leader, Psychological Safety, and Employee Creativity*. *Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol. 18 No. 1. <https://doi.org/10.1080/00223980.2017.1372350>
5. Choi, S. B., B. I. Park, dan S. W. Lim (2021) *Factors Influencing Team Creative Performance: The Mediating Role of Psychological Safety*. *Journal of Management & Organization*, 27 (3). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.604692>
6. Fahira, Keke Tamara dan Rozaq Muhammad Yasin (2021) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UNU, Vol. 6 No. 2. DOI: <https://doi.org/10.54622/jimbis.v3i02.801>
7. Frazier, M. L., S. Fainshmidt, R. L. Klinger, A. Judd, dan S. Mizzi (2020) *Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension*. *Personnel Psychology*, 70 (1). <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
8. Hasanah, A. dan D. Darmawan (2020) Analisis Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Pelayanan Frontliner. Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol. 17 No. 1. DOI: <http://dx.doi.org/10.36448/jmv.v13i1.3542>
9. Moch Wispandono (2019) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB). Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, Vol. 15 No. 2. DOI 10.1088/1755-1315/255/1/012048
10. Purnamasari, Erika Setyanti dan Ma'mun Sarma (2023) Pengaruh Keamanan Psikologis dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 21 No. 3. DOI: <https://doi.org/10.31538/aijse.v9i2.10103>
11. Sari, Elis Triani., Chotamul Fajri, Denok Sunarsi, dan Widia Astuti (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. Tangerang: *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 1 No. 2. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.604692>
12. Sari, Salma Eka dan Agus Sugiarto (2022) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 6 No. 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
13. Setyawan, Rizky dan Sri Wahyuni (2022) *The Role of Psychological Safety and Emotional Intelligence on Employee Performance*. *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 11 No. 4. <http://dx.doi.org/10.36448/jmv.v13i1.3542>
14. Zhou, Wencang, Zhu Zhu, dan Donald Vredenburg (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keamanan Psikologis Terhadap Pengambilan Keputusan Tim. *Team Performance Management*, Vol. 26 No. 1/2 <https://doi.org/10.1108/TPM-10-2019-0105>
15. Mathis dan Jackson (2021) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
16. Mayer, John D., Peter Salovey, dan David R. Caruso (2020) *Adaptive Emotional Intelligence*. New Jersey: Emotional Intelligence Horizon Publishers.
17. Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
18. Nugroho (2021) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
19. Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
20. Safroni (2021) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.