



Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang

Maria Ekaristiyani¹, Novi Yanti²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: mariaekaristiyani96@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Maria Ekaristiyani

Abstract: *The purpose of this study was to determine whether work stress affects the performance of employees at PT. Arta Boga Brilliant Padang. To find out whether emotions affect the performance of employees at PT. Arta Boga Cemerlang Padang and to find out whether work stress and emotional intelligence affect the performance of employees at PT. Arta Boga Brilliant Padang. The method used in this data collection is field research and library research. The data research techniques used in this research are, Interview and Questionnaire. This study uses a quantitative approach and the data used are primary data. The population in this study 35 people with a sample of 35 people using the Total Sampling technique. The data analysis method is Multiple Linear Regression Analysis and Determinant Coefficient, while the hypothesis testing method is the t-test and F-test. The results of this study indicate that (1) Job stress has a positive and partially significant effect on employees at PT. Arta Boga Brilliant Padang. (2) Emotional Intelligence partially positive and significant effect on the performance of employees of PT. Arta Boga Brilliant Padang. (3) Work stress and emotional intelligence simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Arta Boga Brilliant Padang. This means that the contribution of Work Stress and Employee Emotional Intelligence is 81.9% while the remaining 18.1% is influenced by other variables not examined such as work environment, leadership, work relations and salary.*

Keywords: *Job Stress, Emotional Intelligence, Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang serta untuk mengetahui apakah stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ini yaitu penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Teknik penelitian data yang digunakan adalah Pengamatan, Wawancara dan

Kusioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan dan data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini 35 orang dengan sampel 35 orang menggunakan teknik *Total Sampling*. Metode analisis data yaitu Analisis Regresi Linear Berganda dan Koefisien Determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang. (2) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Padang. (3) Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Padang. Hal ini berarti besarnya kontribusi Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan adalah 81,9% sedangkan sisanya 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang, dimana saat kita berada pada masa revolusi industri dan masa pandemi, setiap negara tidak tekecuali Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat diberbagai bidang, terutama di masa kenormalan baru seperti saat ini, dimana setiap negara berusaha memberikan kenyamanan dan keamanan kepada masyarakatnya. Begitu hal nya disetiap organisasi baik swasta ataupun pemerintah, persaingan di berbagai bidang tidak dapat dihindari, sehingga dituntut suatu tatanan dan tata kelola organisasi yang tepat sasaran. Disinilah peran sumber daya manusia selaku pelaku organisasi sangat penting perannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Maka dari itu diperlukan suatu kebijakan dari seorang atasan secara tepat serta terfokus pada penanganan SDM ini, sebab penerapan kebijakan yang kurang tepat akan berefek buruk bagi perusahaan. Beban kerja yang dipersepsi sebagian karyawan semakin besar sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Bagi perusahaan, kinerja karyawan diharapkan bisa mengalami peningkatan karena kinerja karyawan menggambarkan hubungan antara hasil kerja dan waktu penyelesaian barang atau jasa. Sehingga ini menyebabkan perlunya penilaian atas kinerja karyawan. Hal ini harus jadi perhatian bagi pimpinan dan karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar kinerja perusahaan juga akan ikut meningkat. Semakin baiknya kinerja perusahaan maka pertumbuhan perusahaan juga akan ikut meningkat.

Kinerja mencerminkan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang diraih seorang pekerja saat menyelesaikan pekerjaan menurut beban dan kewajiban yang dibebankan padanya. Usaha peningkatan kinerja karyawan tentulah dibutuhkan perencanaan strategi serta dibutuhkan pengaturan yang profesional. Maka untuk meraih sasaran itu semua sumber daya yang dimiliki perusahaan perlu diefektifkan terutama SDM baik menyangkut psikologis karyawan, misalnya karyawan tersebut memiliki masalah pribadi dalam keluarganya, tekanan akibat waktu terbatas serta beban kerja yang tinggi dan situasi kerja harusnya nyaman dan mendukung pikiran serta mental pekerja.

PT. Arta Boga Cemerlang Padang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor produk OT (Orang Tua). Fenomena yang terjadi di PT. Arta Boga Cemerlang

Padang sekarang ini yaitu adanya komplain dari pekerja yang menilai kurang bersemangat dalam bekerja karena mengalami beban dan stres kerja yang timbul akibat faktor pekerjaan misalnya kelelahan akibat pekerjaan menumpuk. Sering adanya miss komunikasi antara sesama karyawan yang mengakibatkan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga harus mengulangi kembali pekerjaan. Dengan mengulangi pekerjaan mengakibatkan tertundanya pekerjaan selanjutnya, sehingga tugas karyawan menumpuk.

Dari dampak tersebut berakibat pada gangguan kesehatan dan tidak stabilnya emosi pada karyawan sehingga berakibat terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang . Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu merasa kurang mempunyai minat, lelah dan bosan dalam bekerja. Kurang maksimalnya kinerja dari karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang antara lain dapat terlihat dari hasil kerja karyawan yang kurang memuaskan, kualitas kerja menurun, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Bagi perusahaan, kinerja karyawan diharapkan selalu meningkat. Hal ini harus jadi perhatian bagi pimpinan dan karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar kinerja perusahaan juga akan ikut meningkat. Semakin baiknya kinerja perusahaan maka pertumbuhan perusahaan juga akan ikut meningkat. Kecerdasan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang menghasilkan hasil kinerja yang menonjol. Inti kecakapan ini adalah 2 kemampuan yaitu empati, adalah dapat memahami perasaan orang lain dan ketrampilan social adalah mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik. (Goleman, 2001).

Dalam Penelitian Hidayanti, (2008) yang berjudul Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai tiga variabel. Variabel independen terdiri dari kecerdasan emosional dan stres kerja kemudian variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini mengemukakan bahwa (a) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. (b) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan, (c) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Kecerdasan emosi yang ada pada diri seseorang adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Bila seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang pekerjaan. Stres kerja mempunyai dampak positif dan negatif, dampak positif stres kerja pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan pada tingkat negatif dan pada tingkat yang tinggi dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja dapat timbul dari bermacam faktor di dalam ataupun di luar beban kerjanya yang merupakan sumber stres kerja.

Berikut ini data pra survey kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang sebagai berikut :

Tabel 1 Target, Realisasi, dan Pencapaian Penjualan Tahun 2020

Triwulan	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
Triwulan 1	3.000.000.000,.	2.125.350.000,.	71%
Triwulan 2	2.500.000.000,.	1.925.500.000,.	77%
Triwulan 3	3.800.000.000,.	1.890.000.000,.	50%
Triwulan 4	3.500.000.000,.	1.800.000.000,.	51%

Dari tabel 1 diatas tersebut dapat menunjukkan hasil pra survey kinerja masih banyaknya kinerja karyawan dalam kategori cukup baik bahkan ada beberapa dalam kategori kurang baik. Hal tersebut akan berdampak buruk pada karyawan itu sendiri. Dari data pra survey kinerja yang memiliki kategori kurang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu adanya rendahnya kecerdasan emosional dan stress kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Kecerdasan emosi yang ada pada diri seseorang adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Bila seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang pekerjaan. Kecerdasan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang menghasilkan hasil kinerja yang menonjol. Inti kecakapan ini adalah dua kemampuan, yaitu empati adalah dapat memahami perasaan orang lain. Keterampilan sosial, adalah mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik. dari total karyawan yang berjumlah 35 orang. Oleh sebab itu, perlu penanganan yang serius dari manajemen untuk mengantisipasi stress tersebut. Stres kerja yang dirasakan pekerja bisa berpengaruh pada rasa puas atas pekerjaannya.

Stres kerja yang dirasakan karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang juga di pengaruhi oleh struktur organisasi yang terjadi di perusahaan berupa tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan memberatkan karyawan serta kurang jelasnya jobdesk atau jabatan dalam perusahaan. Sifat kepemimpinan organisasi dalam perusahaan berupa sifat pimpinan yang membuat karyawan merasa tertekan dan stres dalam bekerja juga dapat membuat karyawan stres dalam bekerja. Oleh sebab itu, stres kerja yang di alami karyawan dapat merugikan perusahaan dikarenakan tidak seimbangny antara produktivitas dengan biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan.

Kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh pekerja dalam mengendalikan stres. Kecerdasan emosional dapat memecahkan masalah karena dapat mengatur emosinya, sehingga masalah lebih mudah untuk diselesaikan. Kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam dunia kerja, karena kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengontrol emosinya, sehingga mendorong karyawan tersebut untuk bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan

Kecerdasan emosional adalah proses khusus dari kecerdasan informasi, yang meliputi kemampuan mengungkapkan emosinya kepada orang lain, pengaturan emosi untuk mencapai tujuan. Kecerdasan emosional yang tinggi membantu karyawan untuk menyelesaikan konflik dengan baik dan menciptakan kondisi kerja yang baik, sedangkan kecerdasan emosional yang rendah berdampak negatif karena karyawan memiliki keterampilan pengambilan keputusan yang rendah dan tidak mampu menyelesaikan konflik dengan baik.

Perusahaan menginginkan karyawan yang loyal untuk melakukan pekerjaannya. Stres bersumber dari tuntutan profesionalisme pegawai, seperti beban kerja yang semakin berat, persaingan yang ketat dan tingkat pendapatan yang tidak seimbang. Stres di tempat kerja adalah suatu ketegangan, suatu keadaan emosional yang mempengaruhi proses berpikir seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa tertekan saat melakukan pekerjaannya (Mangkunegara, 2009).

Dari data kinerja karyawan, beban kerja, dan hasil pra survey stres kerja dapat disimpulkan kinerja karyawan menurun karena adanya beban kerja dan stress kerja pada karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang”.

Penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang?
3. Apakah stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas stres kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Padang. Sedangkan pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan diperoleh dari buku, jurnal, atau artikel online.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Menurut Sugiyono (2014) jika rhitung lebih besar dari r tabel maka butir pernyataan tersebut valid. Butir instrumen dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Sementara Ghozali (2012) menyatakan instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai derajat konsistensi pada pengukuran ulang, yaitu dengan teknik Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisiennya melebihi 0.6.

Selanjutnya menurut Ghozali (2012) pengujian asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas Kemudian dilanjutkan dengan uji deskriptif, regresi berganda, koefisien determinan, uji t serta uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Dari pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh regresi berganda berikut :

Tabel 2 Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	14.725	4.873		3.021	0.005
	StresKerja	0.503	0.186	0.463	2.699	0.011
	Kecerdasan Emosional	0.561	0.204	0.471	2.747	0.010

Hasil analisis menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 14,725 \alpha + 0,503 X1 + 0,561 X2$$

Secara umum persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14,725 secara statistik bila angka stres kerja dan kecerdasan emosional adalah nol, kinerja bernilai 14,725.

2. Koefisien regresi stres kerja yaitu 0,503, artinya bila ada kenaikan pengendalian variabel stres kerja satu satuan, kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Padang akan naik senilai 0,503 satuan..
3. Koefisien regresi kecerdasan emosional yaitu 0,561, artinya bila ada kenaikan kecerdasan emosional satu satuan, kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Padang akan meningkat senilai 0.561 satuan.

Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi (R²) untuk analisis regresi linear berganda, ditunjukkan oleh nilai R Square (Ghozali, 2012).

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.911 ^a	0.83	0.819	3.52923

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,819. Hal ini berarti besarnya kontribusi Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan adalah 81,9% sisanya 18,1% menjadi kontribusi faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Uji Parsial (Uji t)

Pada bagian ini penulis menguji semua hipotesis yang diajukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Lebih jelasnya, berikut ini tersaji hasil uji hipotesis.

Tabel 4 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	14.725	4.873		3.021	0.005
	StresKerja	0.503	0.186	0.463	2.699	0.011
	Kecerdasan Emosional	0.561	0.204	0.471	2.747	0.010

- a. Nilai t hitung 2,699 > t tabel 2,037 dan nilai sig variabel Stres Kerja adalah 0,011 < 0,05. Maka hasil keputusan uji adalah ho ditolak dan h1 diterima artinya Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Padang.
- b. Nilai t hitung 2,747 > t tabel 2,037 dan nilai sig variabel Kecerdasan Emosional 0,01 < 0,05. Maka hasil keputusan uji adalah ho ditolak dan h1 diterima artinya Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Padang.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis 3, penulis menyajikan hasil analisis data ke dalam Tabel Uji F berikut.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1941.425	2	970.713	77.935	.001 ^b
	Residual	398.575	32	12.455		
	Total	2340	34			

Berdasarkan uji F diketahui bahwa Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung $77,9 > 3,28$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Padang.

Pembahasan

Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil analisis regresi dan uji hipotesis secara parsial diketahui stres kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang Padang. Sebab melalui Stres kerja dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Stres kerja memiliki efek positif dan negatif, dampak positif nya yaitu sebagai pendorong agar meningkatkan kinerja karyawan, sementara dampak negatifnya bisa menurunkan kinerja karyawan secara signifikan. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar pekerjaannya yang merupakan sumber stres kerja.

Menurut Vanchapo (2020:37) stress kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan kerja yang dihadapinya. Pada tingkat stress kerja yang rendah kinerja karyawan cenderung rendah. Dalam situasi ini karyawan kurang mempunyai tantangan serta muncul rasa jenuh sebab understimulation, sejalan dengan naiknya stress hingga pada titik maksimal, barulah bisa memberikan kinerja yang lebih baik. Pada tingkat ini bisa muncul gagasan yang inovatif, semangat kerja tinggi, serta hasil yang lebih membangun.

Jika stress kerja meningkat cenderung terjadi kinerja karyawan menurun. Seperti menurut Anwar (1993:93) stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa yang tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Tingkat stress yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena t idak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Nyoman Resa Adhika, I Gede Rihayana, Putu Pradiva Putra Salain (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Samudera Gemilang Denpasar. Selain itu didukung oleh penelitian Yani Restiani Widjaja, Irma Sri Widhiyanti dan Ade Mubarak (2021) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung.

Selanjutnya penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susi Handayani dan Raihanah Daulay (2021) yang secara simultan stress kerja berpengaruh positif negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi stress kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil pada PT Bank Sumut Medan. Dan juga yang dilakukan oleh Saenal (2019) bahwa hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton.

Kemudian penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachel N. Massie, William A. Areros, dan Wehelmina Rumawas (2018) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil analisis regresi dan uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa kecerdasan emosional positif dan signifikan mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang Padang. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Artinya, jika kecerdasan emosional kian baik, kinerja karyawan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, jika kecerdasan emosional tidak diterapkan dengan baik, kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wina Nur Windi (2021) yang menyatakan bahwa tingkat kinerja karyawan dipengaruhi secara tidak langsung oleh kecerdasan emosional yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Kemudian penelitian yg dilakukan oleh Pranada Febriansyah (2021) dimana hasil analisis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero).

Kemudian penelitian ini didukung juga oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adi Putra, Dewi Prihatini, dan Agus Priyono (2020) yang menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kecerdasan emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Keke Tamara Fahira dan Razaq Muhammad Yasin (2021) dimana peningkatan kinerja karyawan pada PT. Indomaju Textindo dapat ditempuh dengan membangun kecerdasan emosional karyawan dan lingkungan kerja yang baik.

Menurut Nawawi dalam Agussalim (2020:218) menyatakan bahwa kecerdasan emosional kerja adalah kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi kerja, juga sebagai usaha untuk melaksanakan setiap pekerjaan sebagaimana seharusnya. Sedangkan Lijan Poltak Sinambela (2018:335) kecerdasan emosional kerja adalah alat yang dipergunakan pemimpin dalam menjalin komunikasi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku sesuai kebijakan yang disepakati.

Pengaruh Stres kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang Padang. Hal ini berarti apabila Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang Padang. Begitupun sebaliknya jika stres kerja dan kecerdasan emosional menurun secara bersama-sama maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Padang.

Menurut Robbins (2014:260) Kinerja Karyawan merupakan sebuah hasil pekerjaan berupa sisi kualitas dan kuantitas yang diraih setiap pekerja saat menyelesaikan pekerjaan sesuai wewenang yang diberikan. Dari hasil analisis selanjutnya penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh burhanuddin, (2017) yang menyatakan bahwa secara simultan stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan. Dan juga menurut penelitian yang pernah diteliti oleh Muhammad Rasyid Abdillah, Adi Rahmat (2017) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang.
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang.
3. Stres kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Padang.
4. Besarnya kontribusi stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan 81,9% sedangkan sisanya 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung*. 5(2), 2770–2785.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Rasyid Abdillah, Adi Rahmat (2017). *Kecerdasan Emosional Dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Ningrum, R. K. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)*.
- Siregar, H., & Septayuda, I. (2016). *Pengaruh Diklat Dan Pengembangan Karir Terhadap*

- Kinerja Pegawai Perum Bulog Sumsel Babel.*
- Muhammad Rasyid Abdillah, Adi Rahmat (2017) *Kecerdasan Emosional Dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Adei Plantation & Industry Head Office Pekanbaru Riau.*
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In Seminar Nasional Teknologi Edukas Sosia dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).*
- Harahap, M. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Medan (Doctoral dissertation, UMSU).*
- Suganda, U. K., & Andi, D. H. *The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance. Turkish Journal Of Physiotherapy And Rehabilitation, 32,3.*
- Putra, A., Prihatini, D., & Priyono, A. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen, 19(1), 15-29.*
- Febriansyah, Pranada (2021). *Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Provinsi Jawa Barat.*
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2014). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Gramedia.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif* Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (2010). *Dasar-dasar Manajemen, Cetakan kesebelas.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Widyastuti, N. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 4(2), 15.*