

## PENGELOLAAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA

**Arjuna Rizaldi**

Jurusan Manajemen, Universitas Komputer Indonesia

---

### Info Artikel

Diserahkan Maret 2020  
Diterima April 2020  
Diterbitkan Maret 2021

---

*Keywords:*

*Employee Performance, Emotional Intelligence, Job Stress, Energy Supply, Management, Human Resources*

---

### Abstract

---

*This study aims to determine and analyze the presence or absence of the influence of employee performance management through emotional intelligence and work stress both partially and simultaneously, considering the performance (performance) is a key factor for each individual and company in achieving productivity in HR employees at State Corporation (BUMN) in the field of energy supply in West Java. This research uses descriptive verification method. Primary data in this study were obtained from the results of statements (questionnaires) distributed directly to 32 respondents in the HR Division at State Corporation (BUMN) in the field of energy supply in West Java, while secondary data were obtained from the company as well as from various literature. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis and testing the hypothesis using the t test and the f test. The results show that the management of employee performance is significantly influenced by emotional intelligence and work stress partially, while managing employee performance is significantly affected by emotional intelligence and work stress simultaneously showing positive correlations, and in the category of very strong relationships, meaning that the better the emotional intelligence and work stress, the better the employee's performance.*

© 2021 Indonesia

---

□ Alamat Korespondensi:  
Universitas Komputer Indonesia  
E-mail: arjuna@email.unikom.ac.id

ISSN 2548-9909

## 1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan globalisasi telah membawa perubahan dan juga menciptakan paradigma baru di tempat kerja. Perusahaan tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga harus lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Dengan demikian kinerja (performance) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan. Pengetahuan, ketrampilan, motivasi dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat dasar, yaitu karakter dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya. Kompetensi biasanya dihubungkan dengan hal-hal seperti nilai, standar, dan pandangan hidup seseorang. Hal tersebut merupakan dasar aspek-aspek kepribadian yang penting untuk dalam mengerjakan tugas yang penting dan bertanggung jawab, namun tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang karyawan itu merupakan kompetensi, hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang optimal yang merupakan kompetensi, dan salah satunya adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan otak bukanlah prediktor yang dominan dalam perkembangan karir seseorang, melainkan adalah kecerdasan emosional. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin krusial peran kecerdasan emosional. Dengan kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa sehingga seseorang dapat menentukan sukses dalam hidup. Selain kecerdasan emosional, faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal yaitu stres kerja. Dengan adanya stres, pegawai cenderung membangkitkan semangat kerja. Semakin banyak

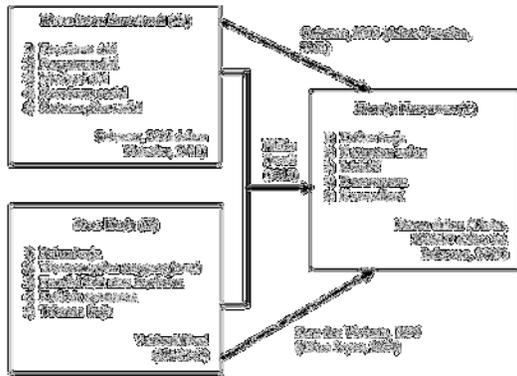
tingkat stres kerja pada pegawai akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut Veithzal (2017:322) mengemukakan bahwa “Stres yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif individu dalam hal ini tampaknya sangat menentukan apakah stres itu dapat berakibat positif atau negatif. Penilaian kognitif tersebut sangat berpengaruh terhadap respons yang akan muncul.”

Secara garis besar berdasarkan fenomena, kuesioner survey awal serta wawancara yang dilakukan oleh penulis pada 10 karyawan Divisi SDM di BUMN bidang energi Jawa Barat, mengenai kinerja karyawan masih ada karyawan yang menunda pekerjaannya, masih terjadi keterlambatan kerja. Mengenai kecerdasan emosional masih terdapat karyawan terpengaruh faktor dalam dirinya dalam bekerja, masih ada karyawan yang bersikap kurang ramah/sopan. Mengenai stres kerja yang dialami karyawan masih terdapat tuntutan pekerjaan yang memberatkan pegawai, masih ada beberapa pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saat kondisi kesehatan kurang baik, dan masih terdapat ketidaknyamanan saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh pengelolaan kinerja karyawan Divisi SDM melalui kecerdasan emosional dan stres kerja di BUMN bidang energi Jawa Barat, dengan menggunakan uji analisis regresi berganda.

Menurut Goleman yang menjadi petunjuk bahwa adanya indikasi faktor dominan sebagai penentu keberhasilan karir bukanlah kecerdasan otak, melainkan kecerdasan emosional sehingga memberikan hasil bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak. Menurut T. Hani Handoko terdapat 3 hubungan jenis hubungan antara kinerja dengan stress yang mana diantaranya adalah kondisi pekerjaan saat tidak ada stress, kondisi pekerjaan dengan peningkatan stress yang sejalan, dan kondisi bila stress pada kondisi “puncak”. Filliks Duwit (2015) membuktikan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Sehingga terbentuklah sebuah paradigma penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1.** Paradigma Penelitian

Adapun hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis utama:

Diduga Pengelolaan Kinerja Karyawan Divisi SDM dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja di BUMN bidang energi Jawa Barat secara simultan.

Sub hipotesis:

- H1: Diduga Pengelolaan Kinerja Karyawan Divisi SDM dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional di BUMN bidang energi Jawa Barat secara parsial.
- H2: Diduga Pengelolaan Kinerja Karyawan Divisi SDM dipengaruhi oleh Stres Kerja di BUMN bidang energi Jawa Barat secara parsial.

## 1.1 Kajian Pustaka

### 1.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Cash and Fischer (Dalam Isnari, 2013) Kinerja yang sering disebut dengan performance juga disebut result yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Menurut Hasibuan (2002:160) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut

Sedarmayanti (2011:260) “yang menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur”. Menurut Isnari (2009) “kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang karyawan yang memberikan hasil baik atau buruk, apakah sesuai dengan standar atau tidak dan memberikan kemajuan bagi perusahaan”. menurut Jakson dalam Thoha (2005:87, dalam Isa Indrawan, 2009) indikator kinerja tersebut meliputi: [1] kualitas kerja, [2] ketepatan waktu / disiplin, [3] inisiatif, [4] kemampuan, [5] komunikasi.

### 1.1.2 Kecerdasan Emosional

Menurut Gardner (Dalam Goleman 2002:52) mengatakan bahwa “kecerdasan emosional adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial”. Menurut Salovey dan Mayer dalam Butler dan Chinowsky (1999) mendefinisikan “kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari”. Menurut Goleman (2002 : 512) “kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (to manage our emotional life with intelligence); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan social”. Menurut Robbins dan Judge (2009:335) mendefinisikan “kecerdasan emosional (emotional intelligence-EI) sebagai kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak

melebihlebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa”. Menurut Ginanjar (dalam Masaong dan Tilomi, 2011:69) Mendefinisikan “Kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan untuk "mendengarkan" bisikan emosional, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan”. Secara konseptual, indikator kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2002) membagi lima kelompok kecerdasan emosional dalam kecakapan, yaitu: [1] kesadaran diri, merupakan kesadaran akan perasaan yang timbul dalam individu dengan mengenali perasaan yang disertai dengan berpikir kemudian melakukan tindakan dalam mengambil keputusan. [2] pengaturan diri, kemampuan untuk mengedalikan emosi oleh diri sendiri tetapi tidak hanya berarti meredam rasa tertekan atau menahan gejala emosi. [3] motivasi diri, dorongan untuk meningkatkan atau memenuhi standar keunggulan, setia kepada visi dan sasaran perusahaan atau kelompok, menggerakkan orang untuk menerima kegagalan dan rintangan sebagai awal keberhasilan. [4] kesadaran sosial/empati, kemampuan individu dalam menyadari dirinya untuk berhubungan dengan orang lain (bersosialisasi) atau memahami perasaan/emosi orang lain. [5] keterampilan Sosial, ketrampilan sosial, makna intinya adalah seni menangani emosi orang lain. Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Individu sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain.

### 1.1.3 Stres Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2014:724) : “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.” Menurut Triatna (2015:139) bahwa : “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan

munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.” Menurut Mangkunegara (2013:157) berpendapat bahwa “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.” Menurut Robins and Judge (2011) dalam Isnari Budiarti (2015:368) “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.” Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009) dalam Lita Wulantika (2017:45) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.” Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Akibat adanya stres kerja tersebut, orang merasakan kecemasan, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Indikator stres kerja menurut Veithzal Rivai (2014:742), yaitu: [1] beban kerja, frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. meliputi: beban kerja yang berlebihan dan jadwal kerja. [2] wewenang dan tanggung jawab, suatu pekerjaan yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan karena pekerjaan tersebut telah menjadi tanggung jawab dirinya. [3] kondisi fisik atau kesehatan, meliputi meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, sakit kepala, gangguan pada alat pencernaan dan sakit pinggang bagian bawah, yang akan mempengaruhi dari pekerjaan itu sendiri. [4] ketidaknyamanan, meliputi kondisi lingkungan yang kurang baik, dukungan sosial yang buruk, persaingan politik dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan. [5] tekanan Kerja, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Meliputi: tekanan akibat bekerja, maupun tekanan terhadap pimpinan.

## 1.2 Kerangka Pemikiran

### 1.2.1 Keterkaitan antara Kinerja Karyawan dan Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2002) yang menunjukkan indikasi bahwa faktor dominan yang menentukan keberhasilan karir bukanlah kecerdasan otak, melainkan seperangkat kecerdasan lainnya yang kemudian dipopulerkan oleh Goleman sebagai kecerdasan emosional. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh McClelland (dalam Goleman, 2002) menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sesudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapai selama hidup. Sebaliknya McClelland mengatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang-orang sukses dengan mereka yang hanya cukup baik untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Kemudian hasil penelitian Goleman (1999) menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak. Kemampuan-kemampuan kognitif seperti *big picture thinking* dan *long term vision* juga penting. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknikal, IQ dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.

### 1.2.2 Keterkaitan antara Kinerja Karyawan dan Stres Kerja

Zorn dan Violante (1996 dalam Payne, 2005) mendapati hubungan yang signifikan antara stres kerja pada mobilitas ke atas dan tingkat pekerjaan. Hubungan lain telah dibuat antara kinerja dan stres kerja (Baue & Green, dkk, 1996 dalam Payne, 2005). Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak kinerja dalam bekerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. T. Hani Handoko (2014:201). Menurut T. Hani Handoko (2014:202), hubungan antara stres dan kinerja, antara lain: [1] bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. [2] sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja

cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. [3] bila stres telah mencapai "puncak" yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Menurut Mankunegara (2008): "Stres kerja yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi keadaan lingkungan. Oleh karena itu pengelola perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan."

### 1.2.3 Keterkaitan antara Kinerja Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja

Filliks Duwit (2015) membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja pegawai terkait dengan stres kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

## 1.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan kajian pustaka dan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, maka yang menjadi variabel-variabel didalam penelitian ini kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat), kecerdasan emosional dan stres kerja sebagai variabel independen (bebas).

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Adapun populasi yang menjadi sasaran pengamatan penulis yaitu karyawan Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat yang berjumlah 32 karyawan. Penelitian ini menggunakan total karyawan Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat sebanyak 32 karyawan sebagai sampel. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling* dimana teknik metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiao stratum (Vincent Gaspersz, 2000:63) yaitu sebanyak 32 responden

pada Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat. Data yang diperoleh melalui kuesioner dengan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan total 30 butir pernyataan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan, kecerdasan emosional, dan stres kerja, dengan menggunakan lima skala pengukuran Likert.

Penulis menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas serta analisis regresi linier berganda. Setelah kuesioner terkumpul, penulis menggunakan aplikasi *microsoft excel* untuk melakukan perhitungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yakni variabel kerjasama tim yang memiliki 3 (tiga) indikator, yaitu tanggung jawab; saling berkontribusi; dan pengarahan kemampuan secara maksimal, variabel manajemen talenta yang memiliki 3 (tiga) indikator, yaitu merekrut dan menseleksi (*to recruit and to select*); mempertahankan (*to retain*); dan mengembangkan (*to develop*), serta variabel kinerja karyawan yang memiliki 5 (lima) indikator, yaitu kuantitas kerja; kualitas kerja; ketepatan waktu, efektivitas; dan kemandirian. Variabel kerjasama tim diukur menggunakan 8 item pernyataan dengan nilai persentase skor terendah berada pada indikator pengarahan kemampuan secara maksimal sebesar 63,20%, pada variabel manajemen talenta yang di ukur 7 item pernyataan dengan nilai persentase skor terendah berada pada indikator mengembangkan sebesar 63,73%, dan variabel kinerja karyawan di ukur menggunakan 5 item pernyataan dengan nilai persentase skor terendah berada pada indikator kuantitas sebesar 64,80%. Hasil rata-rata sebesar 63,73% pada garis kontinum menunjukkan bahwa persentase variabel kerjasama tim berada pada kategori cukup baik, sebesar 76,53% pada garis kontinum menunjukkan bahwa persentase variabel manajemen talenta berada pada kategori baik, dan sebesar 66,72% pada garis kontinum menunjukkan bahwa persentase variabel kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Dari hasil statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim memberikan persentase yang dominan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 63,73%.

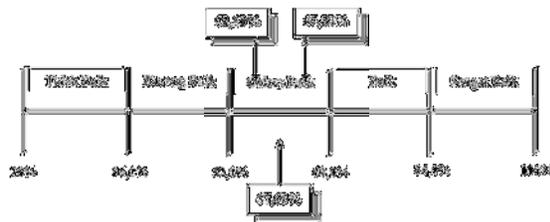
Teknik analisis untuk menganalisis dua variabel independen terhadap variabel dependen

menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, pada penelitian ini digunakan uji *probability plot (P-P Plot of Regression Standardized residual)* dan *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data. Pengujian selanjutnya adalah uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas, kemudian uji heterokedastisitas untuk mengetahui apakah terjadi masalah ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Terdapat korelasi parsial antar variabel independen dengan variabel dependen dengan nilai *tolerance* > 0,10 dengan kategori cukup kuat, dan korelasi simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai *tolerance* > 0,10 dengan kategori cukup kuat menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Product Moment Pearson*. Kemudian, terdapat determinasi parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai total kontribusi sebesar 75,4% yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu variabel kecerdasan emosional dengan nilai kontribusi sebesar 42,8%. Langkah terakhir adalah menggunakan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan nilai standar signifikansi yang digunakan adalah 5%. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terdapat masalah multikolinieritas, tidak terjadi masalah heterokedastisitas, dan terdapat hubungan regresi antar variabel penelitian.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y), Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>), dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

Berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden kinerja karyawan, kecerdasan emosional, dan stres kerja yang disajikan dalam bentuk garis kontinum, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2.** Garis Kontinum Kinerja Karyawan (Y), Kecerdasan Emosional (X1), dan Stres Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persentase kelima indikator variabel kinerja karyawan dari yang tertinggi yaitu indikator inisiatif sebesar 71,88%; komunikasi 69,69%; kualitas kerja 69,06%; kemampuan 64,38%; dan ketepatan waktu 63,13%. Secara keseluruhan persentase variabel kinerja karyawan sebesar 67,63% dan berdasarkan garis kontinum berada pada kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persentase kelima indikator variabel kecerdasan emosional dari yang tertinggi yaitu indikator pengaturan diri sebesar 72,19%; motivasi diri 72,19%; kesadaran diri 71,25%; kesadaran emosi 48,44%; dan keterampilan sosial 46,56%. Secara keseluruhan persentase variabel kecerdasan emosional sebesar 62,13% dan berdasarkan garis kontinum berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persentase keenam indikator variabel stres kerja dari yang tertinggi yaitu indikator wewenang dan tanggungjawab sebesar 65,3%; tekanan kerja 63,0%; beban kerja 59,7%; ketidak nyamanan 59,2%; serta kondisi fisik dan kesehatan 58,5%. Secara keseluruhan persentase variabel stres kerja sebesar 61,1% dan berdasarkan garis kontinum berada pada kategori cukup baik.

### 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada tabel koefisien dibawah ini:

**Tabel 3.** Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.754	.737	1.64513

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,868 menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan, kecerdasan emosional, dan stres kerja sangat kuat. Begitu juga dengan nilai R Square sebesar 0,754 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap

kinerja karyawan sebesar 0,754 atau 75,4%, sedangkan sisanya 24,6% dipengaruhi oleh variabel eksternal lainnya yang tidak diteliti yaitu kompensasi. Nilai R Square sebesar 75,4% menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan stres kerja tingkat keeratannya dalam mempengaruhi kinerja karyawan masih cukup kuat.

**Tabel 3.2** Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.082	3.826		-2.374	.024
Kecerdasan Emosional	.940	.146	.607	6.457	.000
Stres Kerja	.525	.096	.515	5.479	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar -9,082 berarti bahwa jika variabel kecerdasan emosional dan stres kerja bernilai 0 (nol) atau tidak ada perubahan, maka diprediksikan variabel kinerja karyawan akan bernilai sebesar -9,082. Kemudian, kecerdasan emosional sebesar 0,940 berarti bahwa jika kecerdasan emosional mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,940. Dan stres kerja sebesar 0,525 berarti bahwa jika stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat 0,525. Sehingga, dapat diprediksikan bahwa dimana semakin baik kecerdasan emosional dan stres kerja maka semakin baiknya kinerja karyawan pada Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat. Hasil uji hipotesis secara parsial (t) ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel kecerdasan emosional sebesar 6,457 dan stres kerja sebesar 5,479 serta nilai Sig. sebesar 0,000; maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  kecerdasan emosional ( $6,457 > 2,009$ ), stres kerja ( $5,479 > 2,009$ ) dan Sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial kecerdasan emosional dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan di BUMN bidang energi Jawa Barat. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kerjasama tim pada karyawan BUMN bidang energi Jawa Barat, maka kinerja dari karyawan akan semakin tinggi dan semakin kurang optimalnya kerjasama tim dari karyawan, maka kinerja dari karyawan pun akan semakin menurun. Hasil penelitian sejalan dengan

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Deeter, Schelz, Sokja dalam Sukmawati dan Nurjaya Gani (2014) yang menemukan bahwa aspek kecerdasan emosional membantu para salesman untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan dalam penjualan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Zorn dan Violante dalam Payne, (2005) yang menemukan hasil bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya jika karyawan bisa mengontrol stres kerja dan meminimalisir stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka stres kerja memiliki peranan yang penting terhadap kinerja karyawan Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat.

**Tabel 3.3** Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.038	2	120.019	44.346	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78.487	29	2.706		
	Total	318.525	31			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara simultan (F) ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,346 dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000; maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $44,346 > 3,328$ ) dan nilai *Sig.*  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara simultan kecerdasan emosional dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki peranan yang penting terhadap kinerja karyawan Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Romantik dan Hermin (2013) “Hipotesis tentang pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai, hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja. Memiliki kecerdasan emosional dan stres kerja yang baik akan menghasilkan pemahaman dan semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh

perusahaan apabila karyawan memiliki kecerdasan emosional dan stres kerja yang baik ketika menyelesaikan pekerjaan akan mendapatkan hasil yang optimal oleh karena itu dapat meningkatkan kinerja karyawan Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat.

#### 4. Kesimpulan

Kecerdasan emosional yang diukur dari lima indikator yaitu identifikasi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, penggunaan kecerdasan dinilai cukup baik dimana kemampuan yang cukup baik oleh karyawan dalam memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Indikator tertinggi dari jawaban responden adalah pengaturan diri dan motivasi diri dimana karyawan dapat mengatur dirinya dengan baik dan memiliki motivasi yang tinggi namun terdapat indikator terendah yaitu kesadaran emosi pada Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat. Stres kerja karyawan Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat berada pada cukup baik, yang didalamnya diukur melalui lima indikator yaitu beban kerja, wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik dan kesehatan, ketidak nyamanan, dan tekanan kerja. Indikator wewenang dan tanggung jawab memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik hal ini menunjukkan karyawan Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas atas wewenang yang diberikan oleh pimpinan. Sedangkan kondisi fisik dan kesehatan memperoleh skor paling terendah dengan kategori cukup baik, karena masih adanya karyawan yang belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik saat kondisi kesehatan menurun. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik. Kinerja karyawan yang diukur dari lima indikator yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi dinilai cukup baik dimana karyawan bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai menjadikan karyawan lebih teliti dan berusaha mengerjakan pekerjaannya lebih optimal karna memiliki rasa tanggung jawab, indikator tertinggi dari jawaban responden adalah komunikasi dimana karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik namun terdapat indikator terendah yaitu ketepatan waktu pada Divisi SDM BUMN bidang energi Jawa Barat. Secara parsial dan simultan, pengelolaan kinerja karyawan Divisi

SDM dipengaruhi signifikan oleh kecerdasan emosional dan stres kerja pada BUMN bidang energi Jawa Barat.

#### Daftar Pustaka

- Adang Widjana (2012) Pengaruh budaya kerja dan pola pengembangankarier terhadap kepuasan pegawai serta aplikasi terhadap kinerjapegawai pada hotel BUMD di provinsi Jawa Barat., Desertasi., UNPAD
- Aderharda Boru Sibasopait (2018). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga kependidikan di kantor pusat universitas jember *jurnal bisnis dan manajemen, Vol 12 no. 22.*
- Amilia, S Purnama R (2016). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Commets Plus di Bandung. Journal of business Management and entrepreneurship education. Vol. 1 No 1.*
- Anton M. Meliono,1990, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Penerbit Balai Pustaka., Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Azwar, Saifuddin. 2007. Metode Penelitian. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Bernardin dan Russel. (2003). Human Resources Management: An Experiental. Approach, 3rd edition, McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Budhiyanto, Suryanti J. Dan Nugroho, Ika P. 2004. "Pengaruh Kecerdasan. Emosional terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi". Jurnal Ekonomi. Bisnis, vol.
- Butler dan Chinowsky (1999) *Job Sculpturing: The art of retaining your best people. Harvard Business Review, 77,5.*
- Dalyono, M. 2009. Psikologi Pendidikan. Jakarta. Rineka Cipta
- Edwardin, 2006, Analisis Pengaruh Stres kerja, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang). Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Diponegoro Semarang
- Filliks Duwit (2015). *Pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal EMBA, Vol. 3 no.4*
- Goleman 2002. *Working With Emotional Intelligence* (terjemhan) : PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Gujarati (2005). *Ekonometrika Dasar.* Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hays, W. L., 1969. *Quantification in Psychology.* Prentice Hall of India Private. Limited. New Delhi.
- Hartanto, Hidayah Siti, Harnoto. (2017).Peningkatan kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja pegawai di kecamatan gunungpati kota Semarang . *Jurnal ekonomi dan Akuntansi.*
- Heidjrachman, R. Suad Husnan, 2001, Manajemen Personalial Edisi keempat, BPFE. Yogyakarta.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., Yuwono, S. (2008).Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi, Vol 2, No.1
- Isa Indrawan. (2009).Pengaruh Stres kerja dan Gaya Kepemimpinan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SDM. Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu, Vol 2, No.1
- Isniar Budiarti. 2013. Analisis Stres kerjai Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- Jogiyanto H.M, 1999, Analisis dan Disain Sistem Informasi, Andi., Yogyakarta.
- Jubaedah, E. (2011). Analisis hubungan gaya kepemimpinan dan stres kerja dalam organisasi. Jurnal Ilmu administrasi, Vol. VI no. 4
- Laras Ambar (2006). Analisis Pengaruh Stres kerjai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia Semarang. Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Lisda, R. (2008).Pengaruh Stres kerjai Dan Objektivitas fungsi Auditor Internal Terhadap Pelaksanaan Pengendalian Intern. Jurnal Trikonomika Fakultas Ekonomi Unpas, Vol VII, No.1
- Malayu Hasibuan. (2007). Aplikasi Excel dalam kuantitatif Manajemen Sumber
- Malayu S.P. (2006). Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan. Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu Hasibuan 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bumi Aksara.
- Masaong K. dan A. Tilomi. (2011). Kepemimpinan Berbasis Multiple. Intelligence. Bandung : Alfabet.
- Mansur (2007).Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan terhadap Kinerja Perusahaan. Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol 2, No.1
- Nasution, A.R. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Payne, H.J. (2005). Reconceptualizing Social Skills in Organizations : Exploring the Relationship Between Communication Competence. Job performance and supervisory roles. Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol 11, No. 2

- Rani, Hamidah, Ika (2016) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 36 No. 1.
- Ratnasari, A., Safitriawati, T. (2009). Analisis Sikap Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SLI Di Tangerang. *Ekonomi & Bisnis*, Vol II, No.XI
- Rickheit, G. & Strohner, H. (2008). *Handbook of Communication Competence*. Berlin: Mouton de Gruyter.
- Rivai. (2007). *Bank and Financial Institute Management*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th edition. United States Edition, Pearson Education
- Robbins Stephen P. Judge Timothy A, 2009. "Perilaku organisasi". Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins Stephen P. Judge Timothy A, 2008. "Perilaku organisasi". Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*; Jakarta: Erlangga
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Romantik dan Hermin (2013) Pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri pada kantor pelayanan publik purbalingga.
- Rosalina, W.L. (2008). Pengaruh Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Perilaku Melayani Konsumen dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Indramayu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol 2, No. 3
- Salleh, L.M. (2006). *Communication Competence: A Malaysian Perspective*. *Journal of Human Communication*. Vol. 11 No. 3 : 303-312 [On-line series]. Available FTP: <[www.uab.edu/Communicationstudies/humancommunication/11.3.04.pdf](http://www.uab.edu/Communicationstudies/humancommunication/11.3.04.pdf)>.
- Salovey, P & Mayer, J D. 1999. *Emotional Intelligence*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Santoso (1991). *Pengantar Ilmu Hukum Pajak*. Bandung : PT. Eresco.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*.
- Setiawan, M, U, A Andi, F, Muhammad (2014). *stres kerja aparatur sipil negara terhadap kinerja dalam budaya organisasi pada badan kepegawaian daerah kabupaten biak numfor, jurnal stres kerja kareba*, Vol III No 4.
- Simanjuntak, Payaman, J. (2001). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Singih Santoso (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Soebijantoro (2006). *Kecerdasan Emosional Dalam Konteks Hidden Curriculum*. *Jurnal Pendidikan*, Vol 12, No.1
- Soler, Eva. A., & Jorda, Maria P. S. (2007). *Intercultural Language Use and Language Learning*. Netherlands: Springer
- Suardi Yakub, Rudi Gunawan, Jufri Halim (2015) Pengaruh kemampuan stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (persero) Aceh
- Sudarmo, (2010). *Gaya Kepemimpinan Perempuan Bagi Efektifitas Organisasi*. Modul tidak diterbitkan.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati dan Nurjaya Gani (2014) pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar, Volume 3, Nomor 3.
- Suryana, (2006). *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju. Sukses*, Edisi Ketiga, Penerbit Salemba, Jakarta.
- Umi Narimawati. 2010. *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomu*. Jakarta : Genesis Utama.
- Umi Narinawati, Sri Dewi Anggadini, dan Lina Ismawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi: Penerbit Genesis.
- Umi, Narimawati., Sri Dewi, Anggadini., Linna, Ismawati. (2011), *Penulisan. Karya Ilmiah, Edisi Pertama*, Genesis. Pondok Gede, Bekasi.
- Wahyuni, D.U. (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru STS Di Surabaya*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 2, No.1
- Wahyuningsih, A.S. (2004). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas II SMU Lab School Jakarta Timur*. Skripsi S1, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta.
- Wong, C. S., Wong, P. M & Law, K. S. (2005). *The interaction effect of emotional intelligence and emotional labor on job satisfaction: A test of Holland's classification of occupations*. In C. E. J. Härtel, W. J. Zerbe, & N. M. Ashkanasy (Eds.), *Emotions in Organizational Behavior*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Wursanto I.G (2003) *Stres kerja Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset