

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WIFT INDONESIA DI
CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA**

Kharisma Nur

Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Perjuangan

Email: 1902010179@unper.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence on employee performance at WIFT INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA), to determine the effect of work stress on employee performance at WIFT INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA) and to determine the effect of emotional intelligence and work stress on the performance of WIFT INDONESIA employees (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA). The sample in this study were WIF INDONESIA employees (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA), totaling 83 people. This research was conducted by collecting data with a questionnaire data collection technique, then testing the data with multiple linear regression analysis. The results showed that emotional intelligence has a significant effect on employee performance at WIF INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA). Significant effect of work stress on employee performance at WIF INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA). Significant effect of emotional intelligence and work stress on employee performance at WIF INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA)

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada WIFT INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA), untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada WIFT INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA) dan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada WIFT INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA). Sampel yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan WIF INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA) yang berjumlah 83 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan teknik pengumpulan data kuesioner, kemudian melakukan pengujian data dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada WIF INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA). Berpengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada WIF INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA). Berpengaruh signifikan kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada WIF INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA)

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia dalam berbagai tahap, mulai dari pengadaan, pengembangan, penggajian, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari MSDM adalah untuk mencapai tujuan organisasi, memenuhi keinginan karyawan, dan memenuhi kebutuhan masyarakat (Batjo dan Saleh 2018 : 01).

Marga (2016:22) mengemukakan bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik atau buruk. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan pengarahan yang baik kepada karyawan dan memberikan perhatian yang memadai terhadap mereka. Selain itu, perusahaan juga harus mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tujuan yang telah ditetapkan. Mereka juga akan bekerja dengan baik dalam kerja sama dengan karyawan lain, memahami target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja karyawan yang baik berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Goleman (2016:44) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memantau dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut untuk mengatur pikiran dan tindakan. Jika seseorang merasa tidak baik secara emosional, maka kecerdasan emosionalnya juga akan terpengaruh negatif. Kecerdasan emosional sangat penting bagi para karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja mereka dan kesuksesan dalam pekerjaan. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik, karyawan dapat mengelola emosi dengan baik, berinteraksi dengan orang lain secara positif, dan mengatasi tantangan dan tekanan dalam pekerjaan. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas kinerja mereka dan membantu mencapai kesuksesan dalam bekerja.

Griffin (2016:273) menyatakan bahwa stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan karena memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai yang selalu berada dalam tekanan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai keuntungan sesuai yang diharapkan. Sebaliknya, jika kinerja perusahaan menurun, maka perusahaan berisiko mengalami kerugian dan akan mempengaruhi kualitas keseluruhan perusahaan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik. Perusahaan harus memperhatikan kinerja pegawai dengan menjaga dan mengelola gejala stres kerja dengan baik. Dengan mengatasi stres kerja yang dialami oleh pegawai, perusahaan dapat memastikan kinerja pegawai tetap optimal dan berdampak positif pada keseluruhan kualitas perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2016:50) kecerdasan emosional dapat dikategorikan sebagai kecerdasan ganda, terdiri dari kecerdasan pribadi dan kecerdasan antar pribadi. Kecerdasan antar pribadi mencakup kemampuan untuk memahami orang lain, mengerti apa yang

memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, dan berkolaborasi secara efektif dengan orang lain.

Goleman (2016:27) kecerdasan emosional memiliki peranan yang sangat krusial, terutama dalam lingkungan kerja. Hal ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya memengaruhi hubungan dalam keluarga, masyarakat, hubungan pribadi, dan kehidupan spiritual, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk bisa mengendalikan emosi mereka agar tidak mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki dalam lingkungan kerja.

Menurut Adele dan Janele (2016 : 05) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengelola perasaan dan diri sendiri sehingga dapat membentuk hubungan yang positif dengan orang lain, sehingga memungkinkan kita untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kecerdasan emosional memiliki potensi untuk membawa perubahan yang signifikan baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam tingkat kepuasan dan kinerja kita.

Stres Kerja

Mangkunegara (2017 : 157) stres kerja merupakan kondisi di mana karyawan merasa tertekan atau terbebani baik secara emosional maupun mental dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres kerja ini dapat menyebabkan timbulnya berbagai gejala seperti emosi yang tidak stabil, perasaan cemas dan gelisah, kesulitan tidur, keinginan untuk menyendiri, dan seringkali merasa tegang. Kondisi stres kerja juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan, seperti mengonsumsi rokok berlebihan, kesulitan untuk rileks, dan kadang-kadang melakukan tindakan yang tidak sehat.

Menurut Hans Selye (2015 : 32-33): stres kerja adalah respons tubuh yang bersifat nonspesifik terhadap berbagai tuntutan dan beban yang dihadapi. Ketika seseorang mengalami stres yang berlebihan, dapat menyebabkan gangguan pada satu atau lebih organ tubuh, yang kemudian mengakibatkan penurunan fungsi dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Kondisi ini disebut sebagai distres.

Menurut Astianto (2014 : 1-17): stres kerja adalah kondisi di mana beban kerja dan tekanan mencapai tingkat yang tidak terkontrol, terutama ketika jam kerja dan tuntutan pekerjaan terus meningkat. Pada saat stres mencapai titik puncak, penambahan jam kerja dan tekanan pekerjaan yang lebih tinggi cenderung tidak akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika stres menjadi terlalu besar, kinerja pekerja akan mulai menurun, dan pekerja mungkin merasa enggan untuk bekerja karena stres yang mengganggu dan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 67): kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kemampuan untuk mengontrol dan menstabilkan kinerja akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Robbins dan Judge (2017: 292): kinerja karyawan adalah indikator yang mencerminkan tingkat keberhasilan dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Jika tingkat koefisien dan efisiensi dalam mencapai tujuan tidak baik, maka kinerja karyawan dalam organisasi tersebut kemungkinan akan buruk.

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WIFT INDONESIA DI CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA

Kharisma Nur

Menurut Fahmi (2016:76) kinerja adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik itu bersifat profit oriented (orientasi keuntungan) maupun non-profit oriented (orientasi non-keuntungan), selama suatu periode waktu tertentu. Dalam mencapai hasil tersebut, kinerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dan harus mencukupi untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dinyatakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga Kecerdasan emosional dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

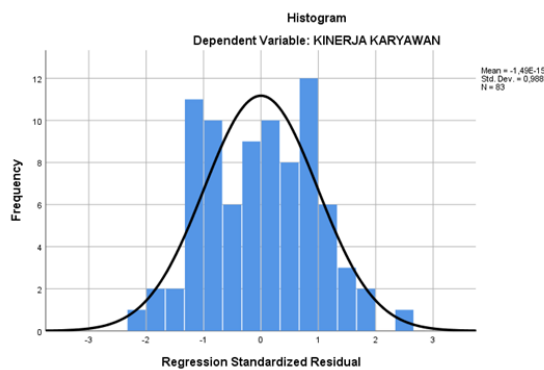
METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas dengan cara penyebaran kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018:55) metode penelitian asosiatif kausalitas adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara dua atau lebih variabel atau mengidentifikasi hubungan sebab-akibat di antara variabel-variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

WIFT INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA) merupakan salah satu perusahaan manufaktur dalam bidang produksi dan penyediaan jasa pengadaan barang konveksi khususnya pakaian seragam kantor, perusahaan ini berlokasi di daerah Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat.

Uji Normalitas



Pada pendekatan grafik ini, data bisa dikatakan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar grafik berikut ini.

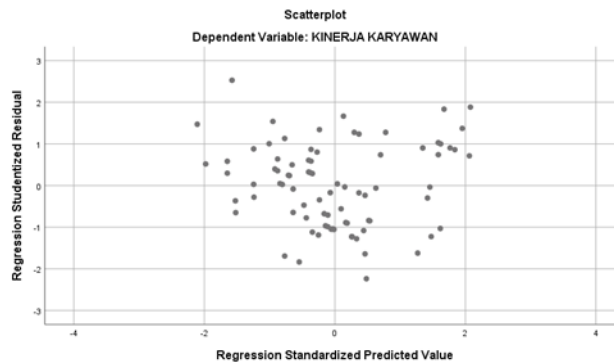
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	32,315	9,124		3,542	,001		
KECERDASAN EMOSIONAL	,466	,102	,605	4,579	,000	,502	1,993
STRES KERJA	,084	,124	,089	,675	,501	,502	1,993

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pada tabel 4.59 Diatas, diketahui nilai tolerance X1 dan X2 sebesar $0,502 > 0,10$ dan nilai VIF X1 dan X2 sebesar $1,993 < 10$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas dapat dilihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) dan tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,546 ^a	,298	,281	3,58446	1,702

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat diketahui nilai D (Durbin-Watson) adalah 1,702. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi Durbin-Watson yaitu $dU < d < 4-dU$ maka tidak terjadi autokorelasi. Nilai dU didapatkan dari tabel durbin watson, $\alpha = 5\%$.

$$\begin{aligned}
 n &= 83 & d &= 1,702 & dL &= 1,594 & dU &= 1,692 \\
 4-dL &= 4-1,594 & &= 2,406 \\
 4-dU &= 4-1,694 & &= 2,306 \\
 \text{Hasil} &= dU < d < 4-dU \\
 &= 1,692 < 1,702 < 2,306 \text{ (tidak terjadi autokorelasi)}
 \end{aligned}$$

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	32,315	9,124			3,542	,001			
KECERDASAN EMOSIONAL	,466	,102	,605		4,579	,000	,542	,456	,429
STRES KERJA	,084	,124	,089		,675	,501	-,338	,075	,063

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh maka persamaan analisis regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 32,315 + 0,466X_1 + 0,084X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Constanta diketahui sebesar 32,351 artinya jika Kecerdasan emosional (X1) dan Stres Kerja (X2) bernilai X = 0, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan.
2. Kecerdasan Emosional (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,466 hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor kecerdasan emosional sebesar 1% terhadap perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,458.
3. Stres Kerja (X2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,084 hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor stres kerja sebesar 1% terhadap kinerja perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,084.

Hasil perhitungan R² (koefisien determinasi) sebesar 0,298, dari angka tersebut menunjukkan besar pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan WIFT INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA) sebesar 29,8% sedangkan sisanya 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan WIFT INDONESIA (CV. WIJAYA FAMILY TASIKMALAYA) dilakukan uji F, berdasarkan aplikasi SPSS versi 25 (lampiran 8, halaman 124) hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima berarti secara simultan kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,429. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif maka semakin baik Kecerdasan Emosional yang dimiliki karyawan maka baik pula tingkat Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebesar 18,4% [Kd = (0,429)² × 100%].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa Kecerdasan Emosional secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,063. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif maka semakin rendah Stres Kerja yang dimiliki karyawan maka tingkat Kinerja Karyawan yang dihasilkan semakin baik. Sedangkan besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebesar 0,3 % [$K_d = (0,063)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0,501 > 0,05$ (lampiran 7 halaman 122). Demikian H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa Stres Kerja secara Parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan kecerdasan emosional sangat baik dan stres kerja yang rendah sehingga mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adele B. Lynn & Janele R. Lynn. 2016. Kecerdasan Emosional Aktifitas Kit. Amacom: New York. 05.
- Astianto, Anggit dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Batjo, Nurdin, dan Shaleh, M. 2018, "Manajemen Sumber Daya Manusia" ISBN: 978-602-5802-15-7.
- Fahmi, Irfan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta. Hal 76.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama. 10

- Marga, Kanta, Yossy. 2016. Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional Dan Budaya, Terhadap Organisasi Karyawan, Kinerja Pada PT Pelayanan Tempuran Emas Surabaya. *e-Jurnal Manajemen Kinerja* Vol.2, No.1, ISSN 2407-7305.
- Griffin, Ricky W. 2016. Manajemen. Edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga. 273.
- Goleman, Daniel. 2016. Kecerdasan Emosional; Mengapa EL lebih penting dari pada IQ. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 20-58.
- Robbins, S. P & T. A Judge. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat. 53-292.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. 55-268