

**Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Surya Madistrindo Ao Malang
(Studi kasus pada karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang)**

Moch. Jaelan Fanani *)
M. Ridwan Basalamah **)
Budi Wahono *)**
E-mail : fanifanani268@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at PT. Surya Madistrindo Malang office area. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence and work stress on employee performance. The independent variables used are emotional intelligence and work stress, while the dependent variable is employee performance. The sample used in this study were 37 respondents who are employees of PT. Surya Madistrindo office area Malang Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is the instrument test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, determination test, f test and t test using SPSS 16.0 computer software for data processing. The results of this study indicate that emotional intelligence affects employee performance and work stress affects employee performance. Emotional intelligence and work stress simultaneously affect employee performance.

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

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2002).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Goleman (2004:78) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Kecerdasan emosi merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang adalah IQ. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasar pada kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua (Goleman, 2004:56).

Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.

Sondang, (197:300) Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang.
- b. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang.
- c. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang.

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1) Bagi Penulis

Didalam penelitian ini, peneliti ingin menambah hasil penelitian yang belum diketahui peneliti sebelumnya dijadikan acuan sebagai pedoman dalam mengembangkan SDM.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

penelitian diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya sebagai referensi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel ini.

3) Bagi Universitas

penelitian ini diharapkan mampu menambah literasi dan refrensi pada perpustakaan guna menambah sarana belajar mahasiswa.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai acuan dan evaluasi mengembangkan Instrumen-Instrumen yang berkaitan dengan pengelolaan SDM salah satunya yaitu Komponen Kecerdasan dan stress kerja.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Pertama, Dodi R. Stiawan (2009), pada penelitiannya yang berjudul “Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Azzahra”. Peneliti menemukan bahwa Terdapat hubungan positif signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan pada Universitas Azzahra.

Kedua, Gaffar (2012) dengan judul “Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individual dan organisasi stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 76,5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu faktor organisasi sebesar 58,5%.

Ketiga, Ahmad Sani (2012), dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syariah Cabang Malang”. Menemukan bahwa adanya pengaruh terhadap variable burnout dan emosional intelligence secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keempat, Saputra (2014) dengan judul Pengaruh Stres Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Daya Budaya Corporation Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kelima, Athifah Ridhawati (2016) juga melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap ”menemukan pengaruh yang signifikan tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2004:441) Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *Movere* yang berarti menggerakkan atau bergerak. Sedangkan emosi menurut kamus bahasa inggris *Oxford* adalah setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu atau setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap, emosi merujuk kepada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khususnya, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan sebagai suatu rasa amarah, sedih, takut, jengkel, malu dan lain-lain

Stres Kerja

Menurut Anoraga (2001 : 108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Kinerja Karyawan

Luthans, (2005:165) Menurut Pendekatan pada perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan

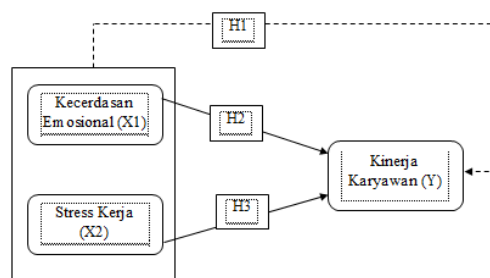
Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula, kecerdasan emosi merupakan factor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai *stresss* kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan..

Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H₁ : Kecerdasan emosional dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang.
H₂ : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang.
H₃ : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Didalam penelitian ini memakai jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. Dikutip dari Sugiyono (2008) *explanatory research* merupakan metode penelitian dengan pengertian letak variabel yang diteliti dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Surya Madistrindo AO Malang yang beralamatkan di Jl. Martadinata No. 76-78 Kota Lama, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur.. Waktu penelitian ini di mulai pada bulan April 2021 sampai Desember 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipakai pada riset ini ialah yaitu metode *purposive sampling* yaitu dimana dalam penentuan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian (Sugiyono, 2017: 83).

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 25% dari jumlah populasi yang ada pada PT. Surya Madistrindo AO Malang yaitu sebanyak 37 orang responden. Dalam hal ini yang masuk dalam kriteria pengambilan sampel yaitu dengan mengambil karyawan yang minimal sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y). Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dihasilkan oleh karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2000:6) terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional. Diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Pengenalan diri (*Self awareness*), artinya mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi.
- b. Pengendalian diri (*self regulation*), artinya mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri.
- c. Motivasi (*Motivation*), artinya dorongan yang membimbing atau membantu peraih atau tujuan.
- d. Empati (*empathy*), yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan keprihatinan orang.
- e. Keterampilan social (*social skills*) artinya kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres Kerja yang dimaksud disini yaitu kondisi yang membuat karyawan merasa tertekan akan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerjanya. Menurut Igor S (1997:248). Indikator stres kerja:

- a. Intimidasi dan tekanan Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, peminan, klien, maupun dari lingkungan sekitar.
- b. Perbedaan antara tuntutan dan kualitas sumber daya yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c. Ketidak cocokan dengan pekerjaan, karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan keahliannya, akibatnya karyawan harus belajar sambil melaksanakan pekerjaan tersebut.
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang – ulang
- e. Beban kerja lebih, karyawan mendapatkan beban kerja lebih yang membuat prestasi dan kinerja karyawan kurang maksimal.
- f. Target dan harapan tidak realistis.

Sumber Data

Sumber Data dari penelitian ini adalah Data primer, Data primer sendiri adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pernyataan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang kecerdasan emosional dan stres kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan menggunakan metode angket yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuisisioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2014:192) Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/ responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2015:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang diterapkan. Dengan ini jenis uji statistik yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Nilai sig.	Kriteria valid	Keterangan
1	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,000	< 0,05	Valid
		Y.2	0,000	< 0,05	Valid
		Y.3	0,000	< 0,05	Valid
		Y.4	0,000	< 0,05	Valid
		Y.5	0,000	< 0,05	Valid
2	Kecerdasan emosional (X1)	X1.1	0,000	< 0,05	Valid
		X1.2	0,000	< 0,05	Valid
		X1.3	0,000	< 0,05	Valid
		X1.4	0,000	< 0,05	Valid
		X1.5	0,000	< 0,05	Valid
3	Stres kerja (X2)	X2.1	0,001	< 0,05	Valid
		X2.2	0,002	< 0,05	Valid
		X2.3	0,000	< 0,05	Valid
		X2.4	0,000	< 0,05	Valid
		X2.5	0,000	< 0,05	Valid
		X2.6	0,000	< 0,05	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bisa dikatakan valid dikarenakan mempunyai nilai sig. lebih kecil dari batas yang sudah ditetapkan sebesar 0,05

Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kinerja karyawan	0,815	0.2682	Reliabel
2	Kecerdasan emosional	0,787	0.2682	Reliabel
3	Stres kerja	0,714	0.2682	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui dari hasil uji reliabilitas masing-masing variabel yang digunakan mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,06 sehingga semua variabel didalam penelitian ini bisa dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	KECERDASAN EMOSIONAL	STRES KERJA	KINERJA KARYAWAN
N	37	37	37
Normal Mean	18.89	23.76	20.46
Parameters ^a Std. Deviation	2.633	2.692	2.376
Most Extreme Absolute	.150	.149	.198
Differences Positive	.088	.090	.198
Negative	-.150	-.149	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z	.910	.907	1.206
Asymp. Sig. (2-tailed)	.379	.384	.109

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih dari 0.05 maka dari itu maka masing-masing variabel dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.080	2.664		1.531	.135
KECERDASAN EMOSIONAL	.257	.120	.285	2.139	.040
STRES KERJA	.485	.117	.550	4.133	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.10 hasil yang diperoleh bisa disimpulkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan dibawah ini :

$$Y = 4.080 + 0.257 X_1 + 0.485 X_2$$

Persamaan ini memiliki makna :

- α = Nilai konstanta sebesar 4.080 memiliki arti bahwa jika kecerdasan emosional dan stres kerja bernilai 0 sehingga kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang adalah sebesar 4.080.
- β_1 = Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0.257 (positif) menyatakan apabila kecerdasan emosional meningkat maka kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang akan meningkat sebesar 0.257 dengan asumsi variabel stres kerja dianggap konstan.
- β_2 = Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0.485 (positif) menyatakan apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang akan meningkat sebesar 0.485 dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dianggap konstan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.080	2.664		1.531	.135		
KECERDASAN	.257	.120	.285	2.139	.040	.782	1.278
EMOSIONAL	.485	.117	.550	4.133	.000	.782	1.278

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dikatakan seluruh variabel dengan nilai VIF 1-10 maka dari itu seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.722	1.381		1.971	.057
KECERDASAN	.041	.062	.123	.652	.519
EMOSIONAL	-.090	.061	-.277	-1.473	.150

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengujian menunjukkan bahwa keseluruhan variabel mendapatkan hasil signifikan korelasi $>0,05$ sehingga bisa dirumuskan model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskesiditas.

Uji F

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)

Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107.541	2	53.770	19.114	.000 ^a
Residual	95.649	34	2.813		
Total	203.189	36			

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.13 hasil Uji F dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H_1) yang diajukan dalam penelitian. Variabel kecerdasan emosional (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.080	2.664		1.531	.135
	KECERDASAN EMOSIONAL	.257	.120	.285	2.139	.040
	STRES KERJA	.485	.117	.550	4.133	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji dapat diketahui bahwa :

- Kecerdasan emosional X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0.040 < 0,05 maka kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0,05 maka stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.529	.502	1.677

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,529 atau 52,9% yang artinya variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kecerdasan emosional dan stres kerja) sebesar 52,9% dan sisanya 47,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti..

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil perhitungan uji F yang telah didapat menghasilkan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0,05. Dengan hasil ini maka dapat di nyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Surya Madistrindo *area office* Malang dalam melakukan pekerjaannya selalu dengan ketelitian yang sangat tinggi dan dalam hal kecerdasan emosional karyawan PT. Surya Madistrindo *area office* Malang juga selalu berfikir terlebih dahulu sebelum bertindak dalam hal apapun namun karyawan PT. Surya Madistrindo *area office* Malang selalu ditimpa dengan target yang berlebihan sehingga karyawan stress dalam hal pekerjaannya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil perhitungan uji t yang telah didapat menghasilkan nilai signifikan sebesar 0.040 < 0,05. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut dapat berarti bahwa seorang karyawan harus terlebih dahulu melakukan angan-angan sebelum bertindak ataupun melakukan pekerjaannya sehingga tidak terdapat kekeliruan ataupun kecelakaan kerja namun pada karyawan PT. Surya Madistrindo *area office* Malang sudah melakukannya sehingga kinerja karyawannya sangat baik.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil perhitungan uji t yang telah didapat menghasilkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Surya Madistrindo *area office* Malang terlalu banyak ditimpa target yang terlalu tinggi hal ini mengakibatkan stres kerja pada karyawan terjadi yang berakibat kinerja karyawan dapat dikatakan kurang hal ini perlu diperhatikan perusahaan agar karyawan tidak mengalami hal tersebut.

Simpulan

- Berdasarkan pengujian pada uji F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo *area office* Malang.
- Berdasarkan pengujian pada uji t dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo *area office* Malang.
- Berdasarkan pengujian pada uji t dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo *area office* Malang.

Keterbatasan

- Penelitian ini hanya menggunakan variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan.
- Jumlah responden yang didapat hanya 37 responden.

Saran

Beberapa keterbatasan dapat mempengaruhi hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Beberapa saran dari hasil penelitian ini antara lain adalah:

- Bagi perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perlu mengaplikasikan mengenai kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan yang nanti perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia dengan baik yang membuat perusahaan dapat terus berkembang dan maju.

- Bagi penelitian selanjutnya

- 1) Diharapkan dapat menambah variabel jam kerja.
- 2) Diharapkan dapat memperluas objek penelitian dan menambah jumlah responden dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makasar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makasar.
- Goleman, Daniel. Richard Boyatzis Dan Annie Meke. 2004. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Igor, S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa Monica. Solo: Dabara.
- Luthans, F. 2005. *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Roesdakarya.
- Ridhawti, Athifah. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap*. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Alauddin makasar.
- Sani, Ahmad. 2012 *Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syariah Cabang Malang*. Jurnal. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang.
- Saputra Agung Dwi, A. 2014. *Pengaruh Stres Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.
- Setiawan, R Dodi. 2009. *Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Azzahra*. Jurnal. Universitas Azzahra Jakarta Pusat.
- Siangan, Sondang P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Moch. Jaelan Fanani *) adalah Alumni Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma