

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi pada PR DD Tajinan Malang)

Muflih Abdur Rohman^{*)}

Agus Widarko^{)}**

Afi Rachmat Slamet^{*)}**

Email: mhmmdsamazeta@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of emotional intelligence, work environment and workload on work stress. This research uses a population and sample of PR DD Tajinan Malang employees, totaling 47 respondents. Questionnaires were used as a data collection method. The data analysis methods used in this research are Instrument Test (validity test and reliability test), Normality Test, Classic Assumption Test (multicollinearity test and heteroscedasticity test), Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis test (F test and t test), and Test Coefficient of Determination (Adjusted R²). The analysis process uses SPSS. The research results state that Emotional Intelligence, Work Environment, and Workload have a significant effect on Job Stress. Emotional Intelligence has a significant effect on Job Stress. The work environment has a significant effect on work stress. Workload has a significant effect on Job Stress.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Environment and Workload on Job Stress*

Pendahuluan

Perkembangan industri rokok beberapa tahun terakhir khususnya di Indonesia pada umumnya memang mengalami peningkatan. Bagi Indonesia, industri tembakau merupakan komoditas yang penuh dilema. Industri rokok terus memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Selain menjadi motor penggerak perekonomian Indonesia, industri tembakau menyediakan banyak tenaga kerja, merupakan sumber pendapatan dari pajak tembakau pemerintah yang tinggi, dan merupakan komoditas penting bagi petani tembakau.

PR DD Tajinan Malang merupakan salah satu perusahaan di bidang industri tembakau yang karyawannya mungkin mengalami stres kerja dalam pekerjaannya. Banyaknya tugas, tuntutan dan peran karyawan menjadikan stres kerja sebagai gejala ilmiah yang sulit dihindari oleh karyawan. Respon setiap karyawan terhadap tuntutan pekerjaan mungkin berbeda-beda. Bagi karyawan dengan ciri-ciri kepribadian tertentu, tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan stres kerja dan selain ketidakmampuan memenuhi tuntutan pekerjaan juga dapat menjadi sumber stres kerja. Stres disebabkan oleh tuntutan profesionalitas karyawan, seperti beban kerja yang semakin meningkat, stres kerja sebagai tekanan yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, pengelola PR DD Tajinan Malang menjelaskan bahwa karyawan PR DD Tajinan Malang mempunyai permasalahan pada stres karyawan dimana karyawan tidak mampu menjalankan tugasnya secara maksimal. Stres kerja nampak pada banyaknya kesalahan pekerja dalam memproduksi rokok salah satunya mengenai tingkat kepadatan rokok yang diproduksi padahal sudah dilakukan training selama 1 bulan. Menurut konsumen tingkat kepadatan rokok terlalu tinggi sehingga menyebabkan kurang maksimalnya pembakaran dan sulit untuk dihisap karena asap yang dihasilkan menjadi lebih sedikit. Hal tersebut otomatis akan menurunkan daya beli konsumen sehingga fenomena seperti itu harus segera dicarikan solusi untuk meminimalisir masalah-masalah yang akan timbul, sehingga produktivitas perusahaan dalam targetnya dapat tercapai dengan

maksimal. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat menguji kecerdasan emosional karyawan yang nantinya akan membahayakan kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan menghalangi pelaksanaan tugasnya dalam menyetabilkan pekerjaannya. Stres akan bertambah ketika menghadapi masalah yang datang silih berganti.

Identifikasi akan lebih fokus pada permasalahan jika dibuatkan rumusan masalah sebagai berikut. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap stres kerja pada karyawan PR DD Tajinan Malang.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan menegangkan yang menimbulkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kesehatan karyawan. (Rivai dan Sagala dalam Iresa, dkk, 2015)

Menurut Robbins dan Judge (2017: 597) terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu:

1. Stres Lingkungan
Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.
2. Stres Organisasi
Dimensi organisasi mengacu pada situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi. Tuntutan tugas pekerjaan yang berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa lelah dalam bekerja. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang dihadapi karyawan saat melakukan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan dengan fakta bahwa kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis bila diperlukan.
3. Stres Individu
Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan yang diantaranya adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2015: 513) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi untuk mengkoordinasikan pikiran dan tindakan.

Menurut Salovey (dalam Goleman, 2015: 56), indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

1. Mengenali Emosi Diri
Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional, kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai *metamood*, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut John Mayer kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati.
2. Mengelola Emosi
Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.
3. Memotivasi Diri Sendiri
Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk motivasi diri sendiri dan untuk berkreasi. Motivasi

menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

4. Mengenali Emosi Orang Lain

Kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan keterampilan bergaul. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.

5. Membina Hubungan

Seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Individu mampu menangani emosi orang lain membutuhkan kematangan dua keterampilan emosional lain, yaitu manajemen diri dan empati. Dengan landasan ini merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Memiliki keterampilan sosial memungkinkan untuk membangun hubungan, menggerakkan dan menginspirasi orang, menciptakan hubungan yang erat, membujuk dan mempengaruhi, serta mengenal orang lain.

Lingkungan Kerja

Menurut Suwondo dan Sutanto (2015), lingkungan kerja adalah seluruh ruang kerja dan prasarana disekitar pegawai yang melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kinerja kerja.

Menurut Sedarmayanti (2016: 26) indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja dalam kehidupan profesional, membangun hubungan baik dengan rekan kerja jelas sangat penting. Berkomunikasi dengan rekan kerja tidak hanya membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan, namun juga meningkatkan produktivitas. Banyak ide cemerlang yang seringkali lahir dari komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan dalam organisasi yang sama adalah hubungan harmonis antar rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja untuk bisa menciptakan karyawan yang cakap dengan input yang diinginkan perusahaan dapat dimulai dengan pelatihan, pendidikan, upskilling, mutasi karyawan ke departemen baru, atau bahkan memecat karyawan yang inferior.

Beban Kerja

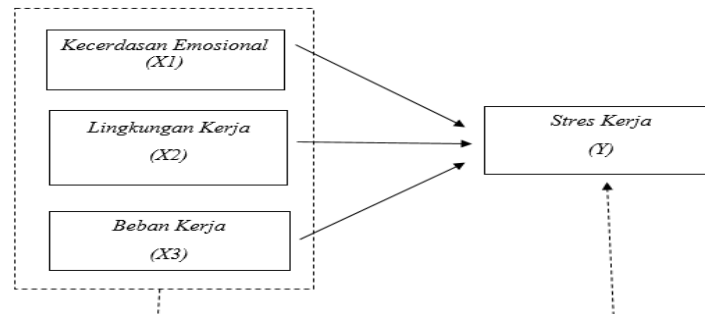
Beban kerja merupakan kondisi yang membebani seorang pekerja dalam pekerjaannya (Lestari, 2015).

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33):

1. Kondisi kerja
Kondisi kerja adalah seberapa baik karyawan memahami pekerjaannya.
2. Penggunaan waktu
Waktu kerja yang sesuai dengan SOP pasti akan mengurangi beban kerja para karyawan. Namun terkadang organisasi kurang memiliki instruksi SOP atau tidak konsisten dalam penerapan instruksi SOP, penggunaan waktu kerja yang diterapkan pada karyawan sebagian besar berlebihan atau sangat sempit.
3. Tujuan yang dapat dicapai
Tujuan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentu saja berpengaruh langsung terhadap jumlah pekerjaan yang dilakukan terhadap karyawannya. Semakin sempit alokasi waktu untuk melaksanakan tugas tertentu atau selisih antara waktu pelaksanaan tujuan realisasi dengan

volume pekerjaan tertentu, maka semakin besar pula jumlah pekerjaan dan pengalaman karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

- > = Berpengaruh secara Parsial
 - - - - -> = Berpengaruh secara Simultan

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian disajikan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan bukan berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PR DD Tajinan Malang.
 H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PR DD Tajinan Malang.
 H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PR DD Tajinan Malang.
 H4: Beban Kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PR DD Tajinan Malang.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Berdasarkan tujuan penelitian, maka digunakanlah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang berinteraksi dan sebab akibat dan dikumpulkan sebagai data dalam bentuk angka statistik. Menurut Martono (2016: 215) menyatakan: “Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain.”.

Populasi

Populasi adalah seluruh objek atau subjek yang tinggal di wilayah tersebut dan memenuhi syarat-syarat yang berkaitan dengan suatu masalah penelitian tertentu (Martono, 2016: 250). Seluruh karyawan PR DD Tajina Malang tahun 2023 yang berjumlah 47 orang digunakan dalam penelitian ini.

Sampel

Sampel adalah bagian dari suatu populasi yang mempunyai sifat atau keadaan tertentu yang diteliti, atau sampel dapat ditetapkan dengan metode tertentu sebagai anggota suatu populasi yang dipilih sehingga diharapkan dapat mewakili populasi tersebut (Martono, 2016: 269).

Seluruh pegawai dijadikan sampel penelitian ini, karena jumlah pegawai kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi akan disurvei. Oleh karena itu penelitian ini diambil dari seluruh populasi yang ada yaitu 47 karyawan.

Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sakdiyah (2018) uji validitas adalah pengujian yang dilakukan agar mendapatkan hasil data yang valid. Metode untuk menguji validitas suatu instrument adalah menggunakan uji korelasi.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Sebuah survei dianggap dapat diandalkan, atau jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 80).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2018: 160).

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:159), tujuan uji asumsi klasik ini adalah untuk memastikan bahwa koefisien regresi tidak konsisten dan kurang akurat dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa uji yang dilakukan telah lolos uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas data sehingga pengujian dapat dilakukan uji analisis regresi linier.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu teknik uji yang digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi telah ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat dan bebas (Ghozali, 2016: 103).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu teknik pengujian yang menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* pada model regresi residu dari satu pengamat ke pengamat lainnya, dan jika *variance* dari residu satu pengamat ke pengamat lainnya adalah konstan, maka disebut homoskedastisitas dan bila berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 139).

Analisis Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016: 94) menjelaskan bahwa untuk mengetahui apakah suatu model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016: 96), menyatakan bahwa pada dasarnya uji F menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t hakikatnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen individu (Ghozali, 2016: 97).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011), tujuan dari koefisien determinasi (*Adjusted R2*) adalah untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Data Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (Y)	Y1.1	0.772	0.287	Valid
	Y1.2	0.783	0.287	Valid
	Y1.3	0.796	0.287	Valid
	Y1.4	0.901	0.287	Valid
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0.793	0.287	Valid
	X1.2	0.687	0.287	Valid
	X1.3	0.735	0.287	Valid
	X1.4	0.702	0.287	Valid
	X1.5	0.665	0.287	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.765	0.287	Valid
	X2.2	0.886	0.287	Valid
	X2.3	0.770	0.287	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0.742	0.287	Valid
	X3.2	0.815	0.287	Valid
	X3.3	0.869	0.287	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1, diketahui nilai r hitung variabel Stres Kerja adalah $Y1.1 = 0.772$, $Y1.2 = 0.783$, $Y1.3 = 0.796$ dan $Y1.4 = 0.901$. Keempat indikator tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel yang menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (Y)	0.818	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X1)	0.753	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.732	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.727	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa koefisien reliabilitas pada variabel Stres Kerja sebesar 0.818, Kecerdasan Emosional adalah 0.801, Lingkungan Kerja sebesar 0.732 dan Beban Kerja sebesar 0.727. Semua variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 sehingga pertanyaan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel ialah “reliable”.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	1.71642075
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.070
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Dari hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov's Smirnov diketahui nilai sig yang diperoleh dari residu seluruh variabel adalah sebesar 0,195. Nilai sig seluruh variabel independen dan dependen $>$ 0,05 berarti data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	15.973	2.221		7.192	.000		
	X1	-.691	.091	-.799	-7.599	.000	.774	1.293
	X2	.515	.118	.414	4.346	.000	.941	1.062
	X3	.621	.163	.405	3.802	.000	.754	1.326

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji asumsi multikolinearitas menunjukkan nilai VIF variabel Kecerdasan Emosional sebesar 1,293 dengan toleransi sebesar 0,774. Nilai VIF variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,062 dengan toleransi sebesar 0,941. Nilai VIF variabel Beban Kerja sebesar 1,326 dengan toleransi sebesar 0,754. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas, karena nilai toleransinya > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.131	1.414		-.092	.927
	X1	.108	.058	.301	1.867	.069
	X2	.118	.075	.228	1.562	.126
	X3	-.176	.104	-.276	-1.691	.098

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji *Glejser* diketahui nilai sig pada variabel Kecerdasan Emosional = 0.069, Lingkungan Kerja = 0.126 dan Beban Kerja = 0.098. Seluruh variabel mempunyai nilai sig > 0.05 yang berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.973	2.221		7.192	.000
	X1	-.691	.091	-.799	-7.599	.000
	X2	.515	.118	.414	4.346	.000
	X3	.621	.163	.405	3.802	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa rumus model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15.973 + -0.691X_1 + 0.515X_2 + 0.621X_3$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta artinya jika variabel Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja tidak dimasukkan dalam model persamaan, maka variabel Stres Kerja bernilai positif.

2. Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X1) negatif, jika kecerdasan emosional rendah maka stres kerja akan meningkat begitupun sebaliknya jika kecerdasan emosional tinggi maka stres kerja akan menurun.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) positif, jika lingkungan kerja memadai maka tingkat stres kerja karyawan akan rendah begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka tingkat stres kerja karyawan akan tinggi.
4. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X3) positif, jika beban kerja karyawan berlebihan maka stres kerja akan meningkat begitupun sebaliknya jika beban kerja karyawan tidak berlebihan maka stres kerja akan menurun.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.330	3	77.777	24.678	.000 ^b
	Residual	135.521	43	3.152		
	Total	368.851	46			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.973	2.221		7.192	.000
	X1	-.691	.091	-.799	-7.599	.000
	X2	.515	.118	.414	4.346	.000
	X3	.621	.163	.405	3.802	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa:

1. Kecerdasan Emosional (X1) menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.
2. Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.
3. Beban Kerja (X3) menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.633	.607	1.77529

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai *adjusted R square* pada penelitian ini sebesar 0.607 jika di persentasekan sebesar 60.7%. Hal ini menunjukkan bahwasanya variabel Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mampu menjelaskan variabel Stres Kerja sebesar 60.7%. Sedangkan sisa nilai 39.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama menguji hubungan Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan ditemukan hasil bahwa secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja. Pengujian ini menunjukkan bahwa H1 diterima artinya Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Muhammad Rizki, dkk (2016), Ni Made Ayu Yasmitha Andewi, dkk (2016), Desi Wulandari, dkk (2017), Zulmaidarleni, dkk (2019), Ulin Nuha Fawaqih (2020).

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Stres Kerja

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja

Variabel Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa jika kecerdasan emosional rendah maka stres kerja akan meningkat atau sebaliknya jika kecerdasan emosional yang dimiliki tinggi maka stres kerja akan menurun. Pengujian ini menunjukkan bahwa H2 diterima artinya Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini mendukung penelitian Aditi Ni Made Ayu Yasmitha Andewi, Wayan Gede Supartha & Made Surya Putra (2016).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin tinggi kualitas lingkungan kerja maka tingkat stres karyawan akan semakin rendah begitupula sebaliknya. Pengujian ini menunjukkan bahwa H3 diterima artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini mendukung penelitian Muhammad Rizki, Djahur Hamid & Yuniadi Mayowan (2016).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa jika beban kerja yang didapatkan karyawan terlampaui tinggi maka stres kerja akan meningkat begitupun sebaliknya. Pengujian ini menunjukkan bahwa H4 diterima artinya Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini mendukung penelitian Zulmaidarleni, Rini Sarianti, Yuki Fitria (2019).

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.
4. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Keterbatasan

1. Objek penelitian hanya pada karyawan PR DD Tajinan Malang.
2. Tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa didapatkan dari setiap responden.
3. Responden terbatas hanya pada karyawan PR DD Tajinan Malang.

Saran

1. Peneliti lain dianjurkan untuk menggunakan metode penelitian yang menggabungkan pengumpulan data dengan survei dan wawancara. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya tidak hanya dilakukan penelitian dengan variabel peneliti ini saja, namun akan menambah lebih banyak variabel dan memperluas tujuan penelitian.

Referensi

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Cet. Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisikesembilan)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2016. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Iresa, Amelia et al. 2015. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 23, No. 1.
- Lestari, T. 2015. *Kumpulan teori untuk kajian pustaka penelitian kesehatan*. Yogyakarta: Nuha medika.
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour, Edisi 13*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.

Muflih Abdur Rohman *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Agus Widarko **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma