



Pengaruh Kecerdasan Emosional Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan

Hadijah^{1*}, Achmad Syahrudin², Muhammad Riski³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia

Alamat: Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur 76251

Korespondensi penulis : hadijah.rusydi02@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this study is to determine the influence of emotional intelligence, job stress, and job satisfaction on employee performance at the Limited Liability Company (PT) Nuansa Dharma Cipta Tanah Grogot. The sample in this study were all employees at PT. XYZ. The sampling technique used was total sampling, so the sample in this study was 33 employees of PT. XYZ. The results of multiple linear regression analysis obtained a regression equation, namely: $Y = -8.074 + 0.875X_1 + 0.092X_2 + 0.152X_3$. The correlation coefficient (R) value is 0.965, which means a very strong correlation between emotional intelligence (X1), job stress (X2), and job satisfaction (X3) on employee performance (Y) at PT. XYZ. The coefficient of determination (Adjusted R²) of 0.925 or 92.5% indicates the significant contribution of Emotional Intelligence (X1), Job Stress (X2), and Job Satisfaction (X3) to Employee Performance (Y). The remaining 7.5% is explained by other variables not included in this study. The results of the simulants test (F test) show that the calculated F value > F table (131.862 > 2.93) so it can be concluded that together Emotional Intelligence (X1), Work Stress (X2), and Job Satisfaction (X3) have an effect on Employee Performance (Y) at PT. XYZ. Furthermore, a partial test was conducted by looking at the calculated t value of each variable consisting of Emotional Intelligence (X1), Job Stress (X2), and Job Satisfaction (X3) of 13.059, 3.370, and 5.178 respectively, which when compared with the t table of 2.04523, Emotional Intelligence (X1), Job Stress (X2), and Job Satisfaction (X3) have an individual effect on Employee Performance (Y) because the calculated t value > t table, then the Job Stress hypothesis (X2) is not proven to be dominant because the value of Emotional Intelligence (X1) is greater, which means that Emotional Intelligence (X1) has a dominant effect on Employee Performance (Y) at PT. XYZ.*

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

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas (PT) Nuansa Dharma Cipta Tanah Grogot. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. XYZ. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 karyawan PT. XYZ. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = -8,074 + 0,875X_1 + 0,092X_2 + 0,152X_3$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,965 yang artinya korelasi sangat kuat antara Kecerdasan Emosional (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ. Koefisien Determinasi (*Adjust R*²) sebesar 0,925 atau 92,5% artinya menunjukkan besarnya sumbangan Kecerdasan Emosional (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 7,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat didalam penelitian ini. Hasil pengujian simulasi (uji F) menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel (131,862 > 2,93) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kecerdasan Emosional (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ. Selanjutnya, dilakukan pengujian parsial dengan melihat nilai t hitung masing-masing variabel yang terdiri dari Kecerdasan Emosional (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) masing-masing sebesar 13,059, 3,370, dan 5,178 yang jika dibandingkan dengan tabel sebesar 2,04523 maka Kecerdasan Emosional (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung > tabel, maka hipotesis Stres Kerja (X2) tidak terbukti dominan karena nilai Kecerdasan Emosional (X1) lebih besar, yang artinya Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ.

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

1. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi atau perusahaan, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, memiliki tujuan utama untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Tujuan dapat tercapai melalui kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang optimal sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dalam organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan dan memotivasi, tetapi juga berperan penting dalam menyelesaikan konflik yang mungkin terjadi di lingkungan kerja, serta memastikan bahwa setiap anggota timnya bekerja dengan baik (Febrianty et al., 2023:2). Selain peran kepemimpinan, ada berbagai faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (Suryani et al., 2020:1). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja (Nggiri et al., Nomor 2. 2024:136). Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengelola emosi diri sendiri (Yuniarti et al., 2021:202) untuk memotivasi menghadapi kegagalan dan dapat menempatkan emosinya sesuai porsi dalam mengatur suasana hati (Silaen et al., 2021:127). Jika karyawan tidak mampu mengelola emosi dengan baik, hal ini dapat memicu ketegangan yang tidak hanya berdampak pada proses berpikir, ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan jalan pikiran karyawan akibat emosi yang tidak terkendali berpotensi menyebabkan stres kerja (Suryani et al., 2020:27).

Pada PT. XYZ, karyawan sering menghadapi tekanan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Karyawan dengan kecerdasan emosional rendah sering mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi serta tekanan kerja, terutama saat menghadapi situasi yang membutuhkan kecepatan dan ketepatan dalam penyelesaian tugas. Ketidakmampuan mengatur emosi ini tidak hanya menghambat proses pengambilan keputusan, tetapi juga meningkatkan stres kerja akibat ketidakseimbangan beban tugas dan tekanan pencapaian target.

Kurangnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan semakin memperburuk kondisi dengan menciptakan ketidakjelasan dalam pembagian tugas, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa kurang dihargai dan mengalami tekanan berlebih tanpa dukungan yang memadai, maka kinerja karyawan pun menurun yang berdampak pada pencapaian perusahaan.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. XYZ, merupakan salah satu cabang dari 16 perusahaan yang tersebar di seluruh pulau Kalimantan, perusahaan ini bergerak di sektor ritel penjualan barang seperti peralatan rumah tangga, elektronik, *furniture*, *handphone* dan peralatan kantor serta melayani kebutuhan konsumen akan barang tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen secara etimologi berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur, mengurus, dan mengelola (Firmansyah dan Mahardhika, 2018:1). Dalam teori lain, kata manajemen juga berasal dari bahasa Prancis kuno “*ménagement*” yang artinya adalah seni mengatur dan melaksanakan (Indartono dalam Sadikin et al., 2020:2).

Definisi manajemen juga berbeda-beda diberikan para ahli, Haimann mengatakan manajemen sebagai fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha individu dalam mencapai tujuan bersama (Sadikin et al., 2020:2). Sementara itu, Griffin mengatakan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Pendapat serupa disampaikan oleh Prihantin yang menyatakan sebagai proses membuat perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan memimpin berbagai kegiatan usaha serta menggunakan semua sumber daya untuk mencapai sasaran (Suryani et al., 2021:2).

Sumber Daya Manusia

Ketika membahas organisasi, konsep Sumber Daya Manusia (SDM) selalu menjadi bagian yang tidak terpisahkan. Organisasi memanfaatkan berbagai sumber daya sebagai input yang kemudian diolah menjadi *output* berupa produk barang dan jasa. Sumber daya ini mencakup modal atau dana, teknologi yang mendukung proses produksi, metode atau strategi operasional, serta manusia (Rezeki et al., 2020:1).

Dari semua jenis sumber daya tersebut, SDM adalah elemen penting pada setiap perusahaan atau organisasi, karena penggerak jalannya suatu perusahaan, dan memiliki kedudukan sebagai aset yang bakatnya perlu dilatih dan dikembangkan (Pratama et al., 2023:3). Selain itu, SDM juga memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan karya (rasio, rasa dan karsa) yang berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Qomariah, 2020:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Di tengah persaingan yang semakin ketat, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Sebagai bidang strategis dalam organisasi, MSDM berfokus pada pengelolaan efektif tenaga kerja, memerlukan pemahaman perilaku manusia dan keterampilan mengelolanya (Qomariah, 2020:2). Pengelolaan ini tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga

menangani berbagai masalah yang muncul dalam ruang lingkup karyawan untuk menunjang aktivitas organisasi (Dewi et al., 2021:9).

Mangkunegara mengatakan pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individunya (Rezeki et al., 2020:3).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional sangat diperlukan di lingkungan kerja sebagai kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan, dan mengelola emosi, baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, mencakup berbagai kemampuan penting dalam kehidupan sehari-hari, termasuk kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, dan mengendalikan dorongan hati (Silaen et al., 2021:127).

Dengan kecerdasan emosional yang baik, seseorang dapat mengembangkan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan manajemen diri, serta pengembangan diri yang sangat penting di dunia kerja (Yuniarti et al., 2021:201). Seseorang dengan kecerdasan emosional dapat berpikir logis tentang emosinya, menghindari reaksi berlebihan terhadap emosi positif maupun negatif. Mereka mampu mengesampingkan fokus pada diri sendiri, sehingga lebih peka terhadap kebutuhan orang lain (Yuniarti et al., 2021:198).

Stres Kerja

Stres adalah gangguan mental akibat tekanan, yang muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginan, baik dari dalam diri maupun dari luar (Yusup dan Faruq, 2021:176). Handoko mengungkapkan stres kerja dapat mengganggu keseimbangan fisik dan psikis, memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi karyawan (Suryani et al., 2020:27).

Kesimpulan dari teori di atas bahwa stres, terutama stres kerja, merupakan gangguan mental yang disebabkan oleh tekanan ketika individu gagal memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Stres ini mengganggu keseimbangan fisik dan psikis, memengaruhi emosi dan proses berpikir karyawan. Karena sifatnya yang rumit dan pribadi, tingkat dan jenis stres berbeda bagi setiap orang, dan biasanya muncul ketika beban kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal menarik dalam MSDM, terutama karena pengelolaan SDM-nya, di satu sisi juga merupakan tugas yang tidak mudah. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek seperti situasi

kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan imbalan yang diterima memengaruhi pengalaman kerja mereka (Qomariah, 2020:54).

Kepuasan kerja juga karena tercapainya suatu harapan yang menimbulkan perasaan senang terhadap pekerjaan serta perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaan (Silaen et al., 2021:104). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Rezeki et al., 2020:102).

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, Suryani et al., (2020:2) menyatakan bahwa kinerja sering disebut sebagai prestasi kerja, karena mencerminkan output atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bentuk nyata. Masram mengungkapkan kinerja mencakup hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ikut, 2023:55).

Yuniarti et al., (2021:2), bahwa kinerja merupakan perbandingan antara prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar organisasi yang telah ditetapkan, yang meliputi aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 33 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling total atau sensus sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 33 karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder sebagai dasar dalam perumusan variabel dan indikator yang akan dianalisis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien
	B
(Constant)	-8.074
Kecerdasan Emosional	0,875
Stres Kerja	0,092
Kepuasan Kerja	0,152

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel 1, maka hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -8.074 + 0,875X_1 + 0,092X_2 + 0,152X_3$$

- Nilai Konstanta sebesar -8,074 dengan nilai negatif, ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), variabel Kinerja Karyawan (Y) akan sama dengan -8,074
- $b_1 = 0,875$ artinya setiap peningkatan Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) PT. XYZ akan meningkat sebesar 0,875 dengan asumsi variabel lain sama dengan 0.
- $b_2 = 0,092$ artinya setiap peningkatan Stres Kerja (X_2) sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) PT. XYZ akan meningkat sebesar 0,092 dengan asumsi variabel lain sama dengan 0.
- $b_3 = 0,152$ artinya setiap peningkatan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) PT. XYZ akan meningkat sebesar 0,152 dengan asumsi variabel lain sama dengan

Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Adjust R Square
1	0,965	0,925

Sumber: Data diolah dari SPSS

Koefisien korelasi R adalah sebesar 0,965 yang artinya korelasi sangat kuat antara Kecerdasan Emosional (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ.

Berdasarkan tabel 2, nilai *adjusted R square* sebesar 0,925 artinya variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ sebesar 92,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar ($100\% - 92,5\% = 7,5\%$).

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	278,549	3	92.850	131,862	0,001
Residual	20,420	29	0,704		
Total	298.970	32			

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel 3, dari hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 131,862 dengan tingkat signifikansi 0,001, diketahui nilai F_{tabel} sebesar 2,93, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($131,862 > 2,93$), atau dengan membandingkan nilai probabilitas ($sig. F change$) = $0,001 < 0,05$, artinya secara bersama-sama variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) dan variabel berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ secara simultan atau bersama-sama diterima, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	p-value	Ket.
Kecerdasan Emosional	13,059	2,04523	0,001	Signifikansi
Stres Kerja	3,370	2,04523	0,002	Signifikansi
Kepuasan Kerja	5,178	2,04523	0,001	Signifikansi

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel 4, dari hasil output SPSS, diketahui nilai t_{hitung} Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 13,059 jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,04523 maka akan diperoleh yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,059 > 2,04523$). Atau p-value < tingkat signifikansi ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ.

Nilai t_{hitung} Stres Kerja (X_2) sebesar 3,370 jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,04523 maka akan diperoleh yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,370 > 2,04523$). Atau p - value $<$ tingkat signifikansi ($0,002 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} Stress Kerja (X_2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ.

Nilai t_{hitung} Stres Kerja (X_3) sebesar 5,178 jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,04523 maka akan diperoleh yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,178 > 2,04523$). Atau p - value $<$ tingkat signifikansi ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} Stress Kerja (X_2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ.

Berdasarkan hasil uji parsial, hipotesis penelitian terbukti menyatakan Kecerdasan Emosional (X_1), Stres Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ.

Kecerdasan Emosional (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ, sehingga hipotesis penelitian kedua yang menyatakan Stres Kerja (X_2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ, tidak terbukti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. XYZ, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang terdiri dari 27 item kuesioner telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Uji validitas menunjukkan seluruh item valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3340), sementara uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,865, yang berarti instrumen tersebut reliabel. Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = -8,074 + 0,875X_1 + 0,092X_2 + 0,152X_3$, yang mengindikasikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Lebih lanjut, hasil analisis korelasi ganda menunjukkan nilai R sebesar 0,965, mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,925 atau 92,5% menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan, sementara sisanya 7,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Uji F menghasilkan F_{hitung} sebesar 131,862 yang lebih besar dari F_{tabel}

(2,93), menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung masing-masing untuk Kecerdasan Emosional (13,059), Stres Kerja (3,370), dan Kepuasan Kerja (5,178) lebih besar dari ttabel (2,04523). Namun demikian, variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan, terbukti dari nilai thitung tertinggi. Dengan demikian, hipotesis bahwa Stres Kerja merupakan variabel dominan tidak terbukti. Penelitian ini mempertegas pentingnya pengelolaan kecerdasan emosional dalam meningkatkan performa kerja karyawan di perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan, maka dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. XYZ, penulis memberikan saran sebagai berikut: 1) Diharapkan perusahaan dapat menyesuaikan pembagian tugas sesuai dengan kompetensi karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi potensi stres. 2) Diharapkan perusahaan dapat memberikan fleksibilitas dalam metode kerja karyawan agar mereka dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efektif, tanpa mengabaikan target dan efisiensi kerja. 3) Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kejelasan komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang mudah dipahami oleh seluruh karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Dewi, R. R., et al. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pengantar*. Solok: Insan Cendikia Mandiri.
- Febrianty, M., Cand, M., & Sentanu, I. G. E. P. S. (2023). *Kepemimpinan: Bukan sekedar menjadi pemimpin*. Tasikmalaya: PRCI.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence: Improve your social skills and emotional agility for a better life, success at work and happier relationships. Discover why it can matter more than IQ (EQ 2.0)*.
- Ikut, C. I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Analisis tentang prestasi kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan*. Semarang: STIEPARI Press.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: FITK UIN Sunan Kalijaga.
- Nggiri, M. M., Sedyastuti, K., & Puspitosari, A. A. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan

- Pelayanan Bea Cukai Type Madya Cukai Kota Malang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.56127/jekma.v3i2.1419>
- Pratama, Y., et al. (2023). *Pengembangan sumber daya manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Purwanza, S. W., et al. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan studi empiris*. Jember: Pustaka Abadi.
- Rahmadani, S., Moenis, A., & Yulasmis. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.37034/infeb.v2i1.14>
- Rezeki, F., et al. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Rohman, M. M., et al. (2023). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Penamuda Media.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Simamora, M. (2024). Pria di Jakut bunuh diri diduga stres kerja, tinggalkan surat wasiat untuk istri. *Kumparan News*, (26). <https://kumparan.com/kumparannews/pria-di-jakut-bunuh-diri-diduga-stres-kerja-tinggalkan-surat-wasiat-untuk-istri-1xlBa25a9NQ>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2021). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suryani, N. K., et al. (2020). *Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Toko Nuansa. (2025). Tokonuansa.com sahabat berbelanja online Anda. *Tokonuansa.com*. <http://www.tokonuansa.com/>
- Yuniarti, R., et al. (2021). *Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.