

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT KAHATEX CIJERAH
KOTA CIMAHI
(Studi Pada Departemen Kaos Kaki Bagian Produksi)**

**Doni Dirgantara Asikin.S.IP.,MM, Universitas Nasional Pasim
dirgantaradoni212@gmail.com
Siti Muawanah, Universitas Nasional Pasim
Muawanah100298@gmail.com**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan,serta untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pada karyawan PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yang diambil dari seluruh karyawan bagian produksi departemen kaoskaki. Untuk melihat hubungan antara 2 variabel, analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Penelitian ini menghasilkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial sebesar 35,4%. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja secara parsial sebesar 39,4% ,sehingga kecerdasan emosional dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) sebesar 74,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kinerja.

A. PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki peranan besar terhadap sumber daya manusia diantaranya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya dan cara kerja karyawan dengan efektif agar target-target perusahaan dapat tercapai. Perusahaan akan mendapatkan hasil yang maksimal ketika perusahaan siap dan mampu menyesuaikan keadaan disetiap perubahan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan dan juga terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Ali et al., 2017)

Menurut penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*) (Goleman, 2016)

Selain kecerdasan emosional, stres kerja juga menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Stres Kerja adalah kondisi dinamis yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tanggung jawab beban kerja, dan deskripsi pekerjaan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting (Robbins, 2016).

Kecerdasan emosional dan stres kerja akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut (Veithzal, 2013) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mengacu pada pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Stres adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan untuk menghadapi lingkungan kerja.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kecerdasan Emosional

(Goleman, 2016) Mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan.

Menurut (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yaitu kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan. Pendapat tersebut dapatlah dikatakan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan pengertian kecerdasan emosional dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi meliputi kemampuan mengendalikan dorongan diri dan keinginan, mengontrol sikap dan perilaku. Sehingga individu dapat diterima di lingkungan sosial dan dapat mengenali perasaan orang lain.

2. Stres Kerja

Menurut (Robbins, 2016) Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Menurut (Mangkunegara, 2012) definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis.

Menurut (Luthans, 2011) Stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Dari definisi para ahli dalam konteks stres kerja maka dapat didefinisikan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

3. Kinerja

Menurut (Robbins, 2016) Kinerja adalah evaluasi terhadap kinerja karyawan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Mangkunegara, 2012) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut (Veithzal, 2013) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mengacu pada pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya

Berdasarkan definisi kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil atau kinerja yang dicapai tidak hanya terbatas dalam ukuran kuantitas, namun juga kualitas.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi kaos kaki. Dalam penelitian ini, teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling metode penarikan sampel secara tidak acak (*non probability sampling*), Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

Sumber data yang digunakan dari data primer. Merupakan hasil dari wawancara peneliti dengan narasumber yang diperoleh dari kusioner melalui Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi menggunakan SPSS versi 25.

D. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa uji validitas digunakan dengan tujuan agar instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas butir menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* melalui bantuan program perhitungan *software SPSS Versi 25*. Kriteria yang umum digunakan oleh para peneliti yaitu dengan menetapkan nilai kritisnya sebesar 0,3 (S. Soedibjo, 2018). Artinya jika koefisien korelasi bernilai $>0,3$ maka butir dinyatakan valid. Hasil output analisis data uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Validitas Kecerdasan Emosional

| No | Item Pernyataan | r hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 1 | Saya mampu mengenali emosi saya | 0,605 | 0,300 | Valid |
| 2 | Saya mengetahui kekuatan diri saya | 0,641 | 0,300 | Valid |
| 3 | Saya mampu menahan emosi negatif | 0,673 | 0,300 | Valid |
| 4 | Saya luwes terhadap perubahan | 0,653 | 0,300 | Valid |
| 5 | Saya mampu menjadi lebih baik | 0,749 | 0,300 | Valid |
| 6 | Saya terampil dalam memotivasi diri sendiri | 0,705 | 0,300 | Valid |
| 7 | Saya mampu memahami orang lain | 0,729 | 0,300 | Valid |
| 8 | Saya mampu menciptakan kesempatan ketika bergaul dengan banyak orang | 0,600 | 0,300 | Valid |
| 9 | Saya mampu untuk meyakinkan orang lain | 0,734 | 0,300 | Valid |
| 10 | Saya mampu bekerja sama dengan orang lain | 0,746 | 0,300 | Valid |

Sumber : Kuesioner Diolah (2022)

Tabel 4.7 Uji Validitas Stres Kerja

| No | Item Pernyataan | r hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 1 | Saya mampu untuk bekerja sesuai dengan aturan | 0,604 | 0,300 | Valid |
| 2 | Saya mampu menyelesaikan tugas yang banyak dan beragam | 0,695 | 0,300 | Valid |
| 3 | Saya mampu menyelesaikan berbagai konflik kerja | 0,720 | 0,300 | Valid |
| 4 | Saya mampu menyikapi deskripsi yang tidak jelas | 0,648 | 0,300 | Valid |
| 5 | Saya mampu menyikapi konflik kerja | 0,756 | 0,300 | Valid |
| 6 | Saya merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan konflik | 0,556 | 0,300 | Valid |

| | | | | |
|----|--|-------|-------|-------|
| 7 | Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan atasan | 0,594 | 0,300 | Valid |
| 8 | Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan | 0,842 | 0,300 | Valid |
| 9 | Saya mampu mengatur emosi dalam melakukan pekerjaan | 0,789 | 0,300 | Valid |
| 10 | Saya mampu berhubungan social dengan atasan | 0,735 | 0,300 | Valid |

Sumber : Kuesioner Diolah (2022)

Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja

| No | Item Pernyataan | r hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 1 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target | 0,668 | 0,300 | Valid |
| 2 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu | 0,746 | 0,300 | Valid |
| 3 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapih | 0,729 | 0,300 | Valid |
| 4 | Saya bekerja dengan seksama | 0,807 | 0,300 | Valid |
| 5 | Saya bekerja dengan hasil yang baik | 0,741 | 0,300 | Valid |
| 6 | Saya menjalin hubungan baik antar karyawan | 0,766 | 0,300 | Valid |
| 7 | Saya memiliki kekompakan antar karyawan | 0,729 | 0,300 | Valid |
| 8 | Saya bertanggung jawab atas hasil yang dikerjakan | 0,693 | 0,300 | Valid |
| 9 | Saya mampu mengambil keputusan dengan baik | 0,791 | 0,300 | Valid |
| 10 | Saya memiliki inisiatif dalam bekerja | 0,636 | 0,300 | Valid |

Sumber : Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian validitas butir kuesioner yang diujikan menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam setiap variabel kecerdasan emosional (X1), stres kerja (X2) dan kinerja (Y) memiliki koefisien korelasi diatas 0,3 yang sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian yanitetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan kuesionervariabel-variabel yang diujikan adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran. Dalam uji reliabilitas yang dilihat adalah sifat alat ukurnya, alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *cronbach's alpha*. Ketentuan atau pernyataan dari angka reliabilitas dikemukakan oleh Sekaran dalam (S.Soedibjo, 2018) bahwa reliabilitas yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa instrumen dianggap kurang baik, apabila di sekitar 0,7 dikategorikan bahwa instrumen dianggap layak dan apabila lebih dari 0,8 instrumen dikatakan baik. Berdasarkan hasil pengujian uji reliabilitas dengan bantuan *software SPSS* versi 25 diperoleh nilai output pengujian reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosinal

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,866 | 10 |

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Stres Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,872 | 10 |

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kinerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,900 | 10 |

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Berdasarkan output hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dengan nilai uji *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel >0,6 yaitu variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,866, variabel stres kerja (X2) sebesar 0,872 dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,900.

3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai semua bobot tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk variabel Kecerdasan emosional adalah sebesar 3357 dengan rata-rata bobot 335.7 dibulatkan menjadi 336 termasuk ke dalam kategori cukup baik. Dimana nilai rata-rata tersebut pada nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya termasuk pada nilai bobot 260 – 339 termasuk ke dalam kategori cukup baik..

4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai semua bobot tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk variabel Stres Kerja adalah sebesar 3510 dengan rata-rata bobot 351 termasuk ke dalam kategori baik. Dimana nilai rata-rata tersebut pada nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya termasuk pada nilai bobot 340 - 419 termasuk ke dalam kategori baik.

5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai semua bobot tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk variabel Kinerja adalah sebesar 3452 dengan rata-rata bobot 345 termasuk ke dalam kategori baik. Dimana nilai rata-rata tersebut pada nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya termasuk pada nilai bobot 340 - 419 termasuk ke dalam kategori baik.

6. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Karyawan PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi

Tabel 4.15 Koefisien Korelasi Pearson

| | | Correlations | | |
|----------------------|---------------------|----------------------|-------------|---------|
| | | Kecerdasan Emosional | Stres Kerja | Kinerja |
| Kecerdasan Emosional | Pearson Correlation | 1 | ,886** | ,837** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 |
| Stres Kerja | Pearson Correlation | ,886** | 1 | ,842** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 |

| | | | | |
|---------|--|--------|--------|-----|
| Kinerja | Pearson Correlation | ,837** | ,842** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 |
| | **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 yang diperoleh dari output spss versi 25 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja adalah sebesar 0,886. Jika mengacu pada kriteria Sugiyono (2015) termasuk kriteria hubungan yang sangat kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,000.

Tabel 4.16 Coefficients Regresi

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,959 | 1,834 | | 2,158 | ,033 |
| | Kecerdasan Emosional | ,420 | ,110 | ,422 | 3,836 | ,000 |
| | Stres Kerja | ,450 | ,106 | ,468 | 4,257 | ,000 |
| | a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25 (2022)

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh langsung X1 terhadap Y} &= \rho_{yx1} \times \rho_{yx1} \\
 &= 0,422 \times 0,422 \\
 &= 0,178 \\
 \text{Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y} &= \rho_{yx1} \times r_{x1 \ x2} \times \rho_{yx2} \\
 &= 0,422 \times 0,886 \times 0,468 \\
 &= 0,1749 \\
 \text{Total pengaruh X1 terhadap Y} &= PL + TL \\
 &= 0,1780 + 0,1749 \\
 &= 0,3535 \\
 &= 35,4\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas disimpulkan analisis pengaruh variabel X1 terhadap Y, dapat diketahui pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Karyawan sebesar 0,1780. Pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Karyawan melalui Stres Kerja adalah sebesar 0,1749 sehingga total pengaruh dari Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Karyawan adalah sebesar 0,3535 atau sebesar 35,4%.

7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi

Maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan rumus dari model analisis jalur (*path analysis*).

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh langsung X2 terhadap Y} &= \rho_{yx2} \times \rho_{yx2} \\
 &= 0,468 \times 0,468 \\
 &= 0,219 \\
 \text{Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y} &= \rho_{yx2} \times r_{x1 \ x2} \times \rho_{yx1} \\
 &= 0,468 \times 0,886 \times 0,422 \\
 &= 0,1749 \\
 \text{Total pengaruh X2 terhadap Y} &= PL + TL \\
 &= 0,219 + 0,1749 \\
 &= 0,394 \\
 &= 39,4\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas disimpulkan analisis pengaruh variabel X1 terhadap Y, dapat diketahui pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan sebesar 0,2190. Pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Karyawan melalui Stres Kerja adalah sebesar 0,1749 sehingga total pengaruh dari Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Karyawan adalah sebesar 0,394 atau sebesar 39,4%..

8. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,865 ^a | ,748 | ,742 | 3,022 |
| a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kecerdasan Emosional | | | | |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25 (2022)

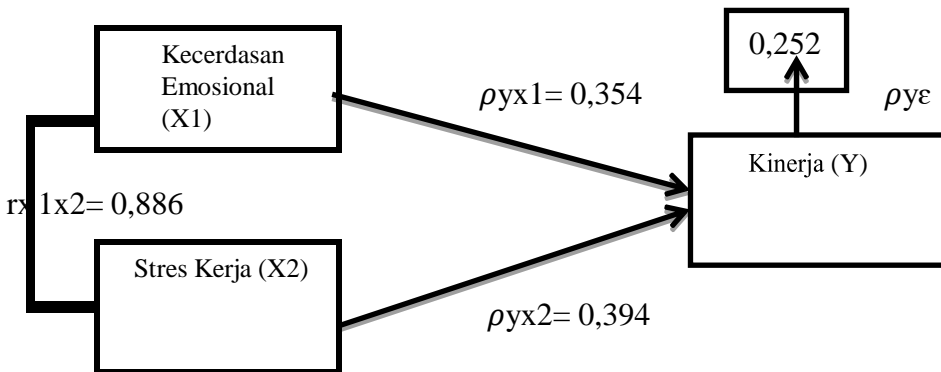
Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.18 di atas, menunjukkan pengaruh langsung variabel Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap variabel Kinerja dengan nilai R² sebesar 0,748 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yaitu Kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu jumlah Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 74,8%, sedangkan sisanya sebesar 25,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Adapun dilihat dari jumlah perhitungan yang penulis hitung antara total pengaruh X1 dan total pengaruh X2 sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Pengaruh} &= \text{Total pengaruh X1} + \text{total pengaruh X2} \\ &= 0,3535 + 0,3940 \\ &= 0,748 \text{ atau } 74,8\% \end{aligned}$$

Adapun gambar diagram jalur hasil dari perhitungan Koefisien Jalur adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1 Model Analisis Jalur



Nilai koefisien jalur antara gangguan (u) dengan variabel akibat (y_1) :

$$\begin{aligned} \rho_{y_1 u} &= \sqrt{1 - R^2_{y_1(x_1, x_2, \dots, x_p)}} \\ &= \sqrt{1 - 0,748} \\ &= \sqrt{0,252} \end{aligned}$$

Sehingga didapat persamaan $Y = 0,354 X_1 + 0,394 X_2 + 0,252$

Dengan demikian maka terbukti :

- H1: Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Karyawan pada PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi
- H2: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan pada PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi

H3: Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan pada PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi

9. Uji Hipotesis

Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,959 | 1,834 | | 2,158 | ,033 |
| | Kecerdasan Emosional | ,420 | ,110 | ,422 | 3,836 | ,000 |
| | Stres Kerja | ,450 | ,106 | ,468 | 4,257 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25 (2022)

1. Uji T

a. Uji T Pertama (X1)

Hasil pengujian hipotesis Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian), selain itu dapat dilihat pula hasil perbandingan thitung dan ttabel yang menunjukkan nilai thitung sebesar 3,836 sedangkan ttabel sebesar 1,290. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $thitung > ttabel$ yaitu $3,836 > 1,290$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan..

b. Uji T kedua (X2)

Hasil pengujian hipotesis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian), selain itu dapat dilihat pula hasil perbandingan thitung dan ttabel yang menunjukkan nilai thitung sebesar 4,257 sedangkan ttabel sebesar 1,290. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $thitung > ttabel$ yaitu $4,257 > 1,290$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya secara parsial Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan.

2. Uji F

Tabel 4.20 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25 (2022)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2625,008 | 2 | 1312,504 | 143,702 | ,000 ^b |
| | Residual | 885,952 | 97 | 9,134 | | |
| | Total | 3510,960 | 99 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kecerdasan Emosional | | | | | | |

Berdasarkan tabel output spss versi 25.0 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 1312,504 lebih besar dari F tabel yaitu 2,36 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 10\%$), maka model jalur bisa dipakai untuk Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan secara bersama-sama (simultan).

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya sesuai pula tinjauan penelitian, maka diperoleh kesimpulan pada skripsi ini :

1. Secara Deskriptif mengenai variabel Kecerdasan Emosional pada PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi dapat diketahui mendapatkan hasil yang cukup baik karena mencapai skor 357. Pada variabel Kecerdasan Emosional skor tertinggi berada pada pernyataan Kecerdasan Emosional bertanggung jawab atas hasil yang dikerjakan dengan nilai 387.
2. Secara Deskriptif mengenai variabel Stres Kerja pada PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi dapat diketahui bahwa hasilnya masuk ke dalam kategori baik dengan skor 351. Pada variabel Stres Kerja skor tertinggi berada pada pernyataan Stres Kerja mampu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan dengan nilai 385.
3. Secara deskriptif mengenai variabel Kinerja pada Karyawan PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi dapat diketahui bahwa hasilnya masuk kedalam kategori baik dengan skor 345. Pada variabel Kinerja pada Karyawan skor tertinggi berada pada pernyataan Kinerja mampu bertanggung jawab atas hasil yang

dikerjakan dengan nilai 385.

4. Hasil penelitian secara Asosiatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 35,4% antara variabel Kecerdasan Emosional dan Kinerja dan setelah dilakukan pengujian, hasilnya dinyatakan signifikan. Dengan demikian semakin baik variabel Kecerdasan Emosional akan meningkatkan variabel Kinerja pada Karyawan.
5. Hasil penelitian secara Asosiatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 39,4% antara variabel Stres Kerja dan Kinerja. Setelah dilakukan pengujian, hasilnya dinyatakan signifikan. Dengan demikian semakin baik variabel Stres Kerja akan meningkatkan variabel Kinerja pada Karyawan.
6. Hasil penelitian secara Simultan Korelasi antara variabel Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja kuat yaitu sebesar 0,886. Besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja dalam memberikan kontribusi pengaruh sebesar 74,8% terhadap Kinerja pada Karyawan sehingga masih ada variabel lain yang mempengaruhi yaitu sebesar 25,2% yang perlu diteliti.

F. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas serta uraian pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional Karyawan pada PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi masih ada yang harus dibenahi yaitu mengenai pemahaman terhadap orang lain dan cara agar mudah beradaptasi pada lingkungan atau situasi dan kondisi yang baru, agar karyawan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang lain perusahaan bisa mengadakan Gathering atau Liburan bersama karyawan untuk menumbuhkan nilai simpati dan empati antar karyawan.
2. Stres Kerja pada karyawan PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi dapat diketahui bahwa hasilnya sudah baik. Namun dilihat dari indikator menyikapi Konflik dengan baik saat bekerja masih harus dibenahi dengan salah satu cara yaitu saling mendukung antar karyawan. Dan untuk perusahaan, untuk menghindari konflik antar karyawan disarankan perusahaan melakukan analisis atas kejelasan tugas agar *Jobdescription* antar karyawan bisa dikerjakan dengan baik.
3. Untuk lebih menunjang Kinerja yang optimal sebaiknya perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja pada karyawan mereka, misalnya mengenai pencapaian target karyawan dalam segi kuantitas dan kualitas, kesadaran karyawan akan pentingnya tanggung jawab dengan cara rutin melakukan evaluasi dan menemukan jalan keluar dari setiap masalah sehingga bisa dijadikan pelajaran untuk pemecahan masalah-masalah berikutnya.

4. Pada penelitian ini diharapkan agar PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi lebih meningkatkan atau mengoptimalkan Kecerdasan Emosional Karyawan dimasa yang akan datang, seperti dengan mengadakan training mengenai Kecerdasan Emosional yang harus dimiliki Karyawan agar Karyawan lebih mampu memahami dan mengendalikan emosi disaat terjadi berbagai masalah yang tidak terduga mengenai pekerjaan, hubungan antar karyawan dan sebagainya.
5. Disarankan pada karyawan mampu mengelola Stres Kerja agar tetap stabil supaya tidak menghambat pekerjaan, salah satunya dengan cara meningkatkan keimanan dengan bermeditasi, melakukan olahraga dan relaksasi. Untuk perusahaan dapat melakukan perbaikan iklim organisasi sesuai dengan keadaan, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik dan menentukan target kerja sesuai dengan waktu dan harga yang dibayarkan kepada karyawan. hal ini harus dilakukan karena semakin baik dalam mengelola Stres Kerja karyawan maka kinerja akan meningkat.
6. Disarankan perusahaan mampu mengelola dan memperhatikan Kecerdasan emosional karyawan dan stres kerja secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja pada karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Wibowo, Lili & Junni Priansa, D. (2017). *Manajemen Komunikasi dan Pemasaran*. ALFABETA.
- Ali, H. N., Hidayati., T., & Y, S. (2017). Pengaruh Emotional Intelligence dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltim Cabang Penajam Paser Utara. *Prosneeb*, 1, 493–501.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. MITRA WACANA MEDIA.
- Arikunto. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT RINEKA CIPTA.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. CV ALFABETA.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intellegent:Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting dari pada IQ*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BUMI AKSARA.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT REMAJA ROSDAKARYA.

- P. Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BUMI AKSARA.
- Prajuna, A., Febriani, & Hasan, L. (2017). Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MNC Sky Vision Kpp Padang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 1–12.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. SALEMBA EMPAT.
- S. Soedibjo, B. (2018). *Pengantar Metode Penelitian*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil.”* PT REFIKA ADITAMA.
- Sinambela, P. D. L. P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (S. D. R. DAMAYANTI (ed.); 4th ed.). PT BUMI AKSARA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sujadi, I. N. A. S. & D. (2020). *e-ISSN 2716-4381 (media online) Journal Research Management* (. 02(1), 90–101.
- Usman, H. (2014). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT BUMI AKSARA.
- Veithzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Waluyominto. (2013). *Psikologi Industri*. AKADEMIA PERMATA.