

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penulisan Seminar Proposal ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan memperoleh informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Menurut Fitriani (2021), mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat.

Menurut Saleng (2021) Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan dan mengelola emosi baik yang ada pada diri sendiri maupun pada orang lain agar hubungan menjadi lebih harmonis. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa, seseorang yang mampu menguasai kecerdasan emosional, maka tidak hanya mampu mengontrol diri dengan

independen melainkan juga dapat membina hubungan dengan orang lain supaya harmonis.

Caruso dan Salovey, (2020) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui, mengerti emosi, bahasa emosional, dan mampu mengelola emosi diri sendiri dan oranglain. Adapun menurut Maitriani (2021) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suansana hati fan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun definisi dan kesimpulan pada tabel 2.1 di bawah ini :

Tabel 2. 1
Definisi Kecerdasan Emosional

No	Tahun	Sumber referensi	Definisi Kecerdasan Emosional
1.	2021	Fitriani	Mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat.
2.	2021	Saleng	Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan dan mengelola emosi baik yang ada pada diri sendiri maupun pada orang lain agar hubungan menjadi lebih harmonis. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa, seseorang yang mampu menguasai kecerdasan emosional, maka tidak hanya mampu mengontrol diri dengan independen melainkan juga dapat membina hubungan dengan orang lain supaya harmonis.
3.	2020	Caruso dan Salovey	Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui, mengerti emosi, bahasa emosional, dan mampu mengelola emosi diri sendiri dan oranglain. kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suansana hati

			fan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa
4.	2021	Maitriani	Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suansana hati fan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Sumber : Hasil Diolah Peneliti

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan pada pada tabel 2.1 di atas, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi Maitriani (2021), menyatakan Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suansana hati fan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Menurut Suryanto dan Erlianti (2018), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi, yaitu :

1. Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subjek pertama yang prilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna dikemudian hari.

2. Lingkungan Non Keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk.

Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental.

2.1.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Maitrianti, 2021 indikator-indikator kecerdasan emosional ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
2. Pengelolaan emosi
3. Penggunaan emosi yang produktif
4. Empati
5. Membangun hubungan

Menurut Rauf, dkk., (2020), kecerdasan emosional menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikatornya:

1. Kesadaran diri yaitu mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat
2. Pengaturan diri yaitu menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi.

3. Empati yaitu merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang
4. Keterampilan Sosial yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja.

Indikator Kecerdasan Emosional menurut Olivia Cherly. (2020) yaitu :

1. Mengenali Emosi Diri
2. Mengelola Emosi
3. Memotivasi diri
4. Mengenali Emosi Orang Lain
5. Membina Hubungan Sosial

Menurut pendapat Law et al., dalam (Rajapakshe & Jayaratne, 2021)

terdapat beberapa indikator kecerdasan emosional seperti berikut:

1. Self-Emotions appraisal, merupakan kemampuan seseorang mengenali emosi diri sendiri yang sedang dirasakan. Seseorang yang memiliki kapasitas melakukan penilaian terhadap perasaannya adalah merupakan pemimpin yang hebat dalam kehidupan pribadinya sebab mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap perasaan-perasaan yang sedang dialami.

2. Regulation of Emotions, merupakan kemampuan seseorang yang mampu menenangkan diri, meredakan kecemasan, meminimalisir ketersinggungan. Seseorang yang mampu mengelola emosi pada akhirnya akan bangkit jauh lebih cepat saat menghadapi hal yang menguras emosional.
3. Use of Emotions, merupakan kemampuan seseorang yang mampu memilih dan memilih tindakan yang akan dilakukan saat emosi muncul dalam pribadi seseorang tersebut.
4. Others-Emotions Appraisal, merupakan kemampuan seseorang yang mampu mengenali emosi orang lain, menumbuhkan empati dan mampu mengenali apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh orang lain.

Tabel 2. 2
Indikator Kecerdasan Emosional

No.	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Rauf, dkk (2020)	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Empati 4. Keterampilan Sosial
2.	Maitrianti (2021)	1. Kesadaran diri 2. Pengelolaan emosi 3. Penggunaan emosi yang produktif 4. Empati 5. Membangun hubungan
3.	Olivia Cherly. (2020)	1. Mengenali Emosi Diri 2. Mengelola Emosi 3. Memotivasi diri 4. Mengenali Emosi Orang Lain 5. Membina Hubungan Sosial
4.	Law et al., (Rajapakshe & Jayaratne, 2021)	1. Self-Emotions appraisal 2. Regulation of Emotions 3. Use of Emotions 4. Others-Emotions Appraisal

Berdasarkan indikator mengenai kecerdasan emosional pada tabel 2.2 diatas, maka penulis menetapkan menggunakan indikator Maitrianti (2021) yaitu

Kesadaran diri, Pengelolaan emosi, Penggunaan emosi yang produktif, Empati, Membangun hubungan. Karena indikator tersebut cocok dengan permasalahan yang ada pada perusahaan PT. Sanwa Parts Indonesia. kesadaran diri, pengelolaan emosi, penggunaan emosi yang produktif, empati, membangun hubungan

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2020) stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekuwatiran kronis. Sementara itu Hakman et al. (2021) Stres kerja adalah kondisi tertekan yang muncul dan dirasakan oleh karyawan sebagai akibat dari pekerjaan yang berlebihan atau dengan kata lain melebihi kemampuan yang seharusnya.

Purba, et al. (2021) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sehingga seseorang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Menurut Sulistio (2021), stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangnya suatu keadaan psikologis karyawan yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun definisi dan kesimpulan pada tabel 2.3 di bawah ini :

Tabel 2. 3
Definisi Stres Kerja

No	Tahun	Sumber referensi	Definisi Kecerdasan Emosional
1.	2020	Hasibuan	Stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekuwatiran kronis.
3.	2021	Hakman et al	Stres kerja adalah kondisi tertekan yang muncul dan dirasakan oleh karyawan sebagai akibat dari pekerjaan yang berlebihan atau dengan kata lain melebihi kemampuan yang seharusnya
4.	2021	Purba, et al.	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sehingga seseorang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuwatiran kronis.
5.	2021	Sulistio	stres kerja adalah suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangnya suatu keadaan psikologis karyawan yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri

Sumber : Hasil Diolah Peneliti

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan pada pada tabel 2.3 di atas, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi Hasibuan (2020) menyatakan stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekuwatiran kronis.

2.1.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Vanchapo (2020) faktor stres kerja melibatkan faktor individu, seperti keluarga, ekonomi, dan kepribadian, serta faktor lingkungan sekitar, termasuk keamanan, perilaku manajer, dan kurangnya kebersamaan.

Menurut Luthan (dalam Asih et al., 2020) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) antara lain:

1. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarkan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2020) terdapat beberapa indikator yang stres kerja yaitu:

1. Beban Kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya
2. Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin
Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat

berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat stressfull, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan

3. Waktu kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.
4. Konflik diukur dari resepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin. ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama
5. Komunikasi adalah suatu proses yang membuat sesuatu dari semula yang dimiliki oleh seseorang (monopoli seseorang) menjadi dimiliki dua orang atau lebih
6. Otoritas kerja diukur dari represi responden mengenai kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab

Menurut Sulistiyani (2020), menyatakan terdapat lima indikator stres kerja, yaitu :

1. Beban Kerja Merupakan tuntutan tugas yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu, beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stress kerja
2. Sikap Pimpinan Merupakan perilaku seorang pemimpin kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

3. Peralatan Kerja Merupakan benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja karyawan.
4. Situasi Internal Merupakan kondisi didalam dan disekitar karyawan bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
5. Konflik Peran Merupakan kondisi dimana karyawan memikul tugas dan menanggung konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan.

Selain itu Indikator Stres Kerja Menurut Susilo, *et al.*, (2020) yaitu:

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan antar Pribadi
4. Struktur Organisasi
5. Kepemimpinan Organisasi

Tabel 2. 4
Indikator Stres Kerja

No.	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Hasibuan (2020)	1. Beban Kerja 2. Sikap Pemimpin 3. Waktu Kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas
2.	Sulistiyani (2020)	1. Beban Kerja 2. Sikap Pemimpin 3. Peralatan Kerja 4. Situasi Internal
3.	Susilo, <i>et al.</i> , (2020)	1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan antar Pribadi 4. Struktur Organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi

Berdasarkan indikator mengenai stres kerja pada tabel 2.4 diatas, maka penulis menetapkan menggunakan indikator Hasibuan (2020) yaitu beban kerja,

sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, Otoritas. Karena indikator tersebut cocok dengan permasalahan yang ada pada perusahaan PT. Sanwa Parts Indonesia.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Komalasari et al., (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Heryadi & Sukmalana (2020) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah keseluruhan kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sebagai tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi kepada pegawainya (Anggraini et al., 2021).

Menurut Silaen et al. (2021) Kinerja Karyawan adalah kondisi dimana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsinya dengan tanggung jawab serta berhasil mencapai kuantitas dan kualitas yang telah diberikan. Ketika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan padanya dengan baik dan tidak melebihi tenggat waktu yang telah ditetapkan maka karyawan tersebut dapat dikatakan kinerjanya bagus.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun definisi dan kesimpulan pada tabel 2.1 di bawah ini :

Tabel 2. 5
Definisi Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber referensi	Definisi Kecerdasan Emosional
1.	2020	Komalasari et al.,	Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
3.	2020	Heryadi & Sukmalana	Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.
4.	2021	Anggraini et al.,	Kinerja adalah keseluruhan kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sebagai tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi kepada pegawainya
5.	2021	Silaen et al	Kinerja Karyawan adalah kondisi dimana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsinya dengan tanggung jawab serta berhasil mencapai kuantitas dan kualitas yang telah diberikan. Ketika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan padanya dengan baik dan tidak melebihi tenggat waktu yang telah ditetapkan maka karyawan tersebut dapat dikatakan kinerjanya bagus.

Sumber : Hasil Diolah Peneliti

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan pada pada table 2.1 di atas, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi Komalasari et al., (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-Faktor Kinerja Karyawan menurut Silaen et al. (2021), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Kemampuan Individu

Kemampuan Seorang Individu dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena jika seorang karyawan berkompeten, hal-hal yang dapat memperpanjang lama waktu bekerja dapat diminimalisir.

b. Motivasi

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dorongan serta keinginan untuk segera menyelesaikan tugas yang telah diberikan akan membuat karyawan bekerja dengan semangat dan tidak mudah menyerah.

c. Dukungan Organisasi

Dukungan berupa fasilitas dan tempat kerja yang nyaman dan aman akan menjadikan seorang karyawan lebih efektif dan lebih fokus dalam bekerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Komalasari et al., (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kerjasama adalah kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
4. Tanggung jawab menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.
5. Inisiatif kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Silaen et al. (2021), beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas adalah standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan
2. Kuantitas adalah jumlah atau total hasil dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan.
3. Ketepatan waktu adalah pekerjaan yang selesai sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan Perusahaan

Menurut Akob dalam Budiasa (2021:16) kinerja karyawan memiliki delapan indikator, yaitu:

1. Kuantitas kerja

Merupakan volumen pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.

2. Kualitas kerja

Merupakan kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja.

3. Pengetahuan

Adalah pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya

4. Kreativitas

Adalah kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

5. Kerjasama

Yaitu mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

6. Kemandirian

Merupakan mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain.

7. Inisiatif

Yaitu mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.

8. Keandalan

Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Komalasari et al., (2020)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif
2.	Silaen et al. (2021)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kuantitas kerja
3.	Akob dalam Budiasa (2021:16)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas 3. Pengetahuan 4. Kreativitas 5. Kerja Sama 6. Kemandirian 7. Inisiatif 8. Keandalan

Berdasarkan penjelasan indikator mengenai stres kerja pada tabel 2.6 diatas, maka penulis menetapkan menggunakan indikator Komalasari et al., (2020) yaitu kualitas kerja, kuantitas, kerjasama, tanggung Jawab, inisiatif. Karena indikator tersebut cocok dengan permasalahan yang ada pada perusahaan PT. Sanwa Parts Indonesia.

Tabel 2. 7
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Akhmad Muhammadin, Ismail (2023)	Pengaruh stres kerja dan kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Esta Dana Ventura Cabang Gowa	Berpengaruh secara positif dan signifikan	Menggunakan variabel yang sama yaitu Stres Kerja Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan	Tempat penelitian yang berbeda
2.	Sapitri, N. K. A. (2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Satria Trans Jaya Denpasar	Berpengaruh secara positif dan signifikan	Menggunakan variabel yang sama yaitu Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Tempat penelitian yang berbeda
3.	Putri & Sahri (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Laju Perdana Indah Di Oku Timur	Secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan	Menggunakan variabel yang sama	Tempat penelitian yang berbeda
4.	Isnari Budiarti (2018)	Quality Analysis of Work Life and Job Stress in Effect on The Performance of Employees	Menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel stres kerja dan Kinerja Karayawan	Variabel kualitas kehidupan dan tempat penelitian berbeda
5.	Nursavilla dan Padmantyo (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Unit Spinning 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo)	Menujukan bahwa Variabel kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan semua variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan Kinerja Karayawan	Tempat penelitian berbeda
6.	Muhamad Ekhsan dan Burhan Septian (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Menunjukkan bahwa variabel stres kerja pengaruh positif dan	menggunakan Variabel stres kerja terhadap kinerja Karyawan	Variable konflik kerja, kompensasi dan tempat penelitian berbeda

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			signifikan terhadap kinerja karyawan		
7.	Samosir et al., 2020	<i>Analysis of the Effect of Work Motivation, Emotional Intelligence and Training on Employee Performance at the State of Tarutung Christian Religion Institute.</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan adalah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja	menggunakan Variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja Karyawan	Menambahkan variabel motivasi kerja, pelatihan dan tempat penelitian berbeda
8.	Daniel, C. O. (2019).	<i>Effects of job stress on employee's performance</i>	menunjukkan bahwa stres mempunyai dampak negatif terhadap kinerja karyawan.	meneliti kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja	Tempat penelitian berbeda
9.	Salma Farisi (2018)	<i>Effect of Training and Emotional Intelligence on Employee Performance at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office Medan</i>	menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	meneliti kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja	menambahkan variabel pelatihan dan tempat penelitian berbeda
10.	Ningrum & Agung (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Metro	Kecerdasan Emosional, Stress Kerja dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	meneliti kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja	menambahkan variabel pelatihan dan dukungan organisasi penelitian berbeda

Sumber : Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 2.6 penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional, stres kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dan selain itu, terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini di mana waktu, tempat atau objek

penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dan penelitian saat ini.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan dengan kata lain dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sentral bagi kemajuan organisasi dalam mengelola sistem. SDM yang berkompeten, dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kecerdasan emosional merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang dibutuhkan oleh seorang karyawan adalah kualitas emosional. Pada Pt. Sanwa Parts Indonesia karyawan merasa kurang mampu untuk mengekspresikan perasaannya di tempat kerja dikarenakan mengalami rasa khawatir yang berlebihan dan tidak percaya diri saat di hadapkan dengan target yang begitu banyak, maka dari itu

karyawan harus memiliki kecerdasan emosional yang baik agar terhindar dari kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, karyawan pada divisi produksi PT. Sanwa Parts Indonesia dihadapkan dengan target yang begitu cepat dalam mengerjakan satu komponen untuk waktu yang singkat yang harus terpenuhi.

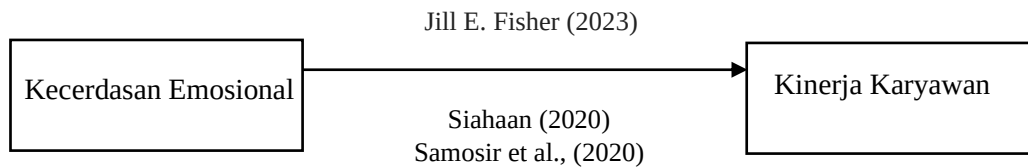
Faktor lainnya kinerja karyawan adalah kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. melakukan kesalahan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan tuntutan target pengerjaan satu komponen dalam 15 detik kondisi tersebut mengidentifikasi kurangnya kinerja karyawan pada PT. Sanwa Parts Indonesia.

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu tentang kecerdasan emosional yang dilakukan oleh Dalam buku *Emotional Intelligence and Workplace Well-being: Insights from Recent Research* oleh Jill E. Fisher (2023), kecerdasan emosional (EQ) dianggap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Samosir, et al. menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja tenaga kependidikan di IAKN Tarutung (Samosir et al., 2020). Pernyataan yang sama didukung oleh hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNI Cabang USU Medan (Siahaan, 2020).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

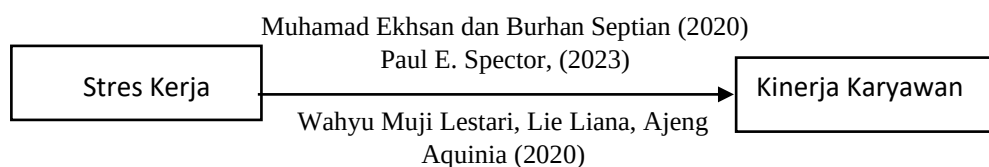
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam buku *Occupational Stress and Organizational Effectiveness: A Comprehensive Overview* Paul E. Spector, (2023), stres kerja memang dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Muhamad Ekhsan dan Burhan Septian (2020), mengemukakan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquinia (2020), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



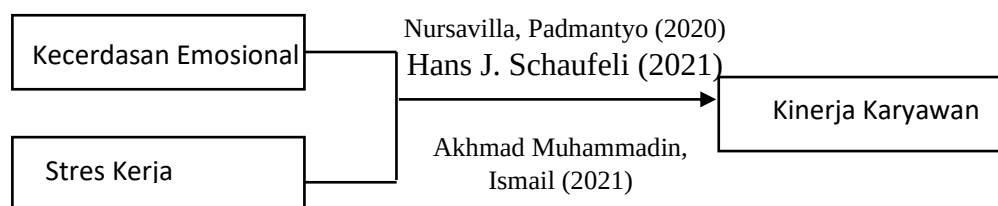
Gambar 2. 2
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan oleh Nursavilla dan Padmantyo (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Unit Spinning 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo). Menggunakan teknik analisis datanya yaitu analisis regresi linier berganda. Variabelnya terdiri dari kecerdasan emosional dan stres kerja. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Unit Spinning 2 PT. Dan Laris di Sukaharjo. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Work Stress and Coping: Current Theory, Research, and Practice oleh Hans J. Schaufeli (2021), kecerdasan emosional (EQ) dan stres kerja dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

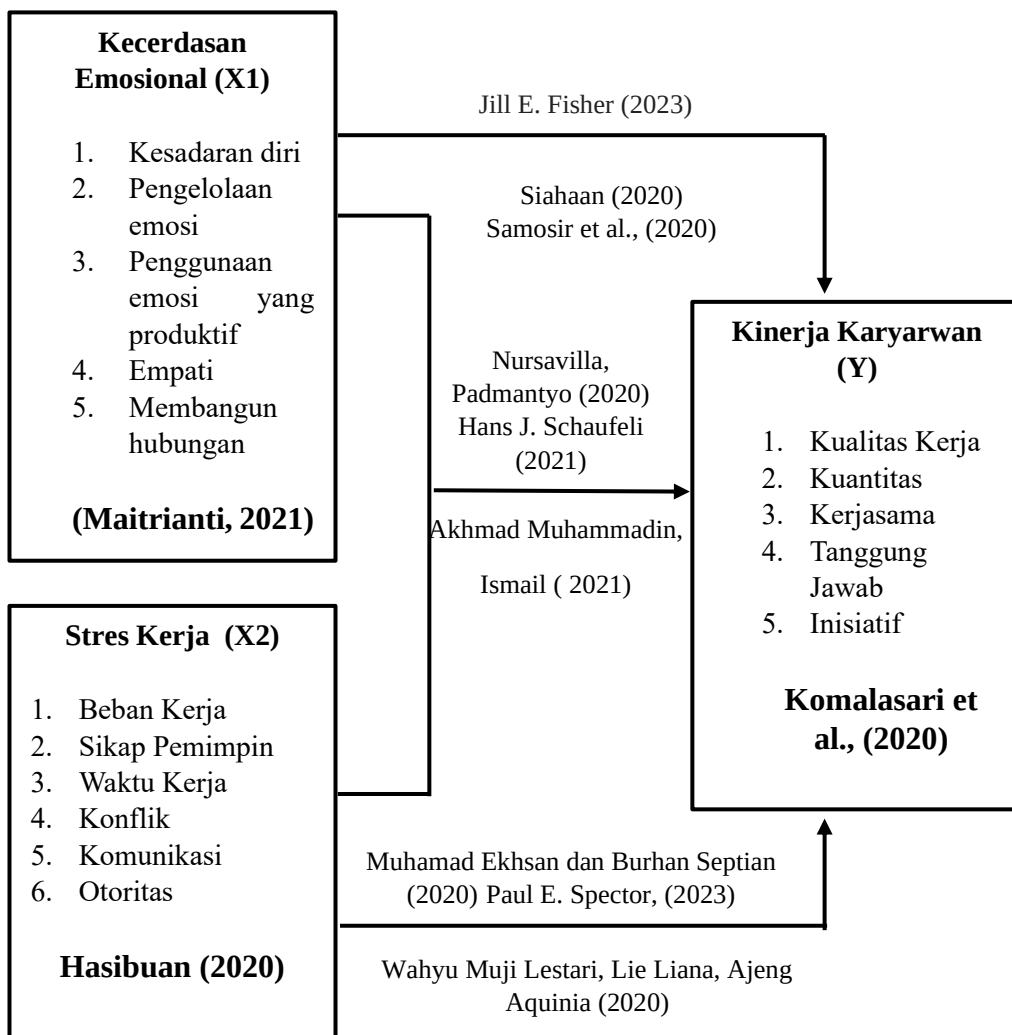
Akhmad Muhammadin, Ismail (2021) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PT Esta Dana Ventura Cabang Gowa.



Gambar 2. 3
Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian Kecerdasan Emosional, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan Studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Maka dengan demikian akan di bentuk hipotesis sesuai dengan rumusan

masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia pada divisi produksi

H2 : Diduga Stres Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia pada divisi produksi

H3 : Diduga Kecerdasan Emosional, Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia pada divisi produksi