

KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA AIR (PUSAIR) BANDUNG

Aji Ramadhan, Lita Wulantika

Email : ajiramadhan97@gmail.com

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

ABSTRACT

This study aims to determine the development of Emotional Intelligence, the development of Job Stress, the development of Employee Performance at the Center for Research and Development of Water Resources (Pusair) Bandung.

The method used by researchers is descriptive method, quantitative and verification approaches. While the data used are Primary and Secondary Data including Emotional Intelligence, Job Stress and Employee Performance. The sample uses 44 Pusair Bandung employees with data collection techniques Observation, Interview, Questionnaire while statistical testing using correlation analysis, coefficient of determination, multiple linear regression, classic assumptions, and hypothesis tests with t-test and F-test. The results showed that partially Emotional Intelligence had a positive effect on Employee Performance and Positive and significant Work Performance on Employee Performance. Meanwhile, it shows positive and significant emotional and work stress on employee performance.

Keywords : Emotional Intelligence, Emotional Intelligence, Job Stress, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui perkembangan Kecerdasan Emosional, perkembangan Stres Kerja, perkembangan Kinerja Karyawan di Pusair Bandung. Metode yang digunakan peneliti ialah metode deskriptif, pendekatan kuantitatif dan verifikatif. Sedangkan data yang dipakai ialah data Data Primer dan Sekunder Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. Sampel menggunakan 44 orang Pusair Bandung dengan teknik pengambilan data Observasi, Wawancara, Kuesioner sedangkan Pengujian statistik menggunakan analisis korelasi, koefisien determinasi, regresi linier berganda, asumsi klasik, dan Uji-t dan Uji-F. Menunjukkan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pada jaman ini yaitu jaman serba cepat dan instan harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia guna untuk kepentingan perusahaan maupun masyarakat sekitar. Karena itu perusahaan harus dapat menentukan arah, tujuan, aturan terutama tentang orang yang dipekerjakan.

Sdm penting untuk segala hal namun penting disini adalah penting dalam di perusahaan karena perusahaan dapat hidup atau bergerak karena ada orang yang menggerakannya atau menjalankannya. Selain itu agar harapan perusahaan dapat dicapai melalui orang-orang yang berkualitas. Maka diperlukan kecerdasan emosional yang baik dan stres kerja yang terkendali sehingga kinerja para karyawanpun meningkat.

Kecerdasan emosional komponen berharga di suatu diri individu masing-masing karena emosi tiap individu dapat membangun motivasi atau membuat hubungan sosial sehingga dapat memmbuat suasana kerja lebih nyaman dan memiliki hubungan sosial dengan karyawanlainnya yang dapat meningkatkan kinerja tiap individu tersebut.

Stres kerja yang dimiliki tiap perusahaan diharuskan stabil dikarenakan apabila stres kerja yang dimiliki oleh perusahaan tidak stabil dapat menyebabkan masalah yang fatal bagi perusahaan maupun karyawannya, contohnya seperti karyawan yang keluar yang diakibatkan ketidak sesuaian kerja lalu timbul stres yang berlebih dan perusahaan tidak memiliki sumber daya penggeraknya yaitu sdm maka perusahaan itu mati dan tidak bisa berjalan seperti biasanya.

Dan terutama untuk hasil kerja harus tetap meningkat atau setidaknya bertahan, maka perusahaan harus dapat menjaga kestabilan kinerja melalui pemeliharaan terhadap sdm dan pengawasan yang rutin sehingga tidak menyimpang pada visi, misi, tujuan, dan kinerja. Sehingga kinerja di perusahan bisa lebih meningkat dan memberikan dampak yang berarti terhadap perusahaan tersebut, sdm dan daerah sekitar

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman di tahun 2009 kecerdasan emosional ialah kemampuan orang mengatur dan memahami kehidupannya melalui emosinya dengan kepintarannya dengan menjaga keseimbangan emosi dan pengungkapaanya melalui keahlian kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, dan empati.

Stres Kerja

Stephen P.Robbins di tahun 2008 stres merupakan suatu seseorang yang diasumsikan dengan suatu kesempatan, masalah, atau tujuan yang diharapkan dan hasil dipersepsikan tidak pasti.

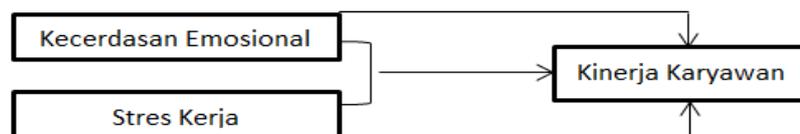
Kinerja Karyawan

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara tahun 2009 halaman 67 bahwa Kinerja itu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan tugas sesuai jabatannya.

Metode Penelitian

Metode penelitian ialah deskriptif, dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdiri dari analisis regresi linear berganda, korelasi, koefisien determinasi dan uji T dan uji F. Metode deskriptif yaitu untuk menggambarkan kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja karyawan dipusat penelitian dan pengembangan sumber daya air (pusair) Bandung, sedangkan untuk verifikatifnya untuk menguji kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Untuk pengumpulan sumber data peneliti didapat melalui penyebaran kuesioner wawancara dan observasi pada karyawan pusair Bandung. Adapun sampel yang didapatkan 44 orang dari 100 orang menggunakan random sampling. Untuk pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi.



**Gambar
Desain Penelitian**

PEMBAHASAN DAN HASIL

Analisis Deskriptif

Kecerdasan Emosional

Total penilaian dengan 4 indikator memperoleh nilai sebesar 67,78% termasuk dalam kriteria cukup baik. Bahwa karyawan di Pusair Bandung cukup mampu untuk memimpin dirinya dan mengaplikasikannya kepada kehidupan sosial.

Dan untuk nilai terbesar yaitu dimiliki oleh indikator empati yang diperoleh sebesar 71,14%, yang artinya karyawan pusair bandung cenderung saling memperhatikan terhadap teman kerjanya dalam kondisi tertentu karena diantaranya para karyawan di pusair memiliki hubungan pertemanan yang cukup erat.

Dan untuk nilai terendah yaitu dimiliki oleh indikator motivasi yang diperoleh sebesar 63,41%, yang artinya kurangnya berpatisipasi atasan terhadap karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya, dan atasan cenderung untuk menugaskan saja dengan arahan yang yang kurang tepat.

Stres Kerja

Total penilaian dengan 3 indikator memperoleh nilai sebesar 65,68% termasuk kriteria cukup baik. Karyawan di Pusair Bandung mempunyai stres kerja yang cukup tinggi disebabkan beban kerja yang diberikan cukup berat terhadap karyawannya, selain itu karena adanya keahlian yang kurang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya yang dikerjakan.

Dan untuk nilai terbesar yaitu dimiliki oleh indikator perilaku yang diperoleh sebesar 69,32%, yang artinya bahwa karyawan di pusair telah memenuhi prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan namun ada sebagian kecil yang masih belum memenuhi prosedur perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

Dan untuk nilai terendah yaitu dimiliki oleh indikator psikologis yang diperoleh sebesar 58,64%, yang artinya mayoritas karyawan di pusair merasakan adanya tekanan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, contohnya seperti diberikan tugas yang cukup banyak namun waktu yang diberikan cukup sedikit atau harus cepat maka adanya tekanan beban kerja yang dirasakan oleh karyawannya.

Kinerja Karyawan

Total penilaian dengan 4 indikator memperoleh nilai sebesar 67,39% termasuk kriteria cukup baik. Diketahui kinerja di pusair cukup baik dalam melakukan tugasnya walaupun ada beberapa karyawan dimana keahlian dengan pekerjaan yang kurang sesuai namun masih bisa di tangani cukup baik oleh perusahaan.

Dan untuk nilai terbesar yaitu dimiliki oleh indikator kualitas yang diperoleh sebesar 71,59%, yang artinya bahwa keseluruhan karyawan di pusair hasil dari pekerjaannya membuahkan hasilnya hampir seperti perusahaan yang diinginkan mulai dari absen, kecepatan menyelesaikan tugas, tidak melanggar aturan dan lain-lain, sedangkan minoritas disini yang masih dalam tahap adaptasi terhadap pekerjaannya atau karyawan baru yang masih menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya.

Dan untuk nilai terendah yaitu dimiliki oleh indikator kehandalan yang diperoleh sebesar 63,41%, yang artinya kehandalan yang dimiliki oleh karyawan pusair ini masih kurang karena perusahaan kurang tetap dalam penempatannya dimana skil dasar karyawan tidak sesuai dengan dengan kerjanya sekarang yang dikerjakan, maka dari itu butuh waktu lama untuk belajar dari awal hingga menjadi handal serta membutuhkan waktu yang lama untuk benar-benar handal

bidangnya digeluti.

Analisis

Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,746	2,382		,313	,756
1 Kecerdasan	,475	,128	,428	3,705	,001
Emosional (X1)					
Stres Kerja (X2)	,586	,142	,475	4,112	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

dalam yang baru

Regresi Linier

Berganda

- Bernilai 0,746, maka kinerja karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 0,746kali.
- Variabel X_1 memperoleh nilai 0,475, jika ditingkatkan diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,475 kali.
- Variabel X_2 memperoleh nilai 0,586, jika ditingkatkan diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,586 kali.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Data Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000
	Std. Deviation	2,839
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,101
	Negative	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		,854
Asymp. Sig. (2-tailed)		,459

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil yang benar ialah data yang normal, bahwa nilai signifikansi variabel residual yang diperoleh bernilai $0,459 > 0,05$ bahwa data yang digunakan normal.

Uji Multikolinieritas

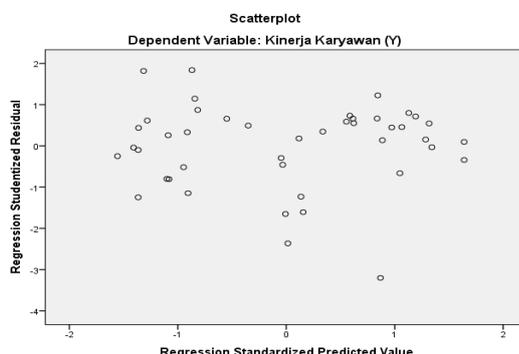
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	Correlations	Collinearity Statistics		
	Beta	Zero-order	Tolerance	VIF	
1	Kecerdasan	,428	,715	,634	1,577
	Emosional (X1)				
	Stres Kerja (X2)	,475	,733	,634	1,577

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil yang benar ialah regresi yang tidak mempunyai hubungan antara variabel bebasnya, di dalam uji ini akan menjelaskan tentang X1 dan X2 apakah terdapat hubungan atau tidak, apabila dilihat kedua variabel lebih dari 0.10 dan VIF kurang dari sepuluh.

Uji Heteroskedastisitas



Hasil tersebut menunjukkan bahwa titiknya menyebar dan tidak mengumpul atau menumpuk, jadi data tersebut normal dan tidak ditemukan masalah.

Analisis Korelasi Parsial

Hubungan antara X1 terhadap Y adalah 0,715 masuk dalam kategori kuat dan diketahui bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya searah.

Hubungan antara X2 dengan Y adalah 0.733 masuk dalam kategori cukup tinggi dan diketahui bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya searah.

Analisis Korelasi Simultan

Hubungan kecerdasan emosional (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,809 masuk dalam kategori sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil yang didapat sebesar 0.654 atau 65,4% hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari X1 dan X2 terhadap Y sedangkan yang lainnya 34,6% merupakan pengaruh yang tidak diteliti, Seperti kecerdasan spiritual, beban kerja.

Sedangkan untuk parsialnya :

$$X1-Y = 0,428 \times 0,715 = 30,6\%$$

$$X2-Y = 0,475 \times 0,733 = 34,8\%$$

Bahwa hasil stres kerja memberikan kontribusi paling banyak terhadap Y dengan kontribusi sebesar 34,8%, sedangkan 30,6% lainnya diberikan oleh kecerdasan emosional (X1).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654,378	2	327,189	38,703	,000 ^b
	Residual	346,611	41	8,454		
	Total	1000,989	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Kecerdasan Emosional (X1)

Diketahui bahwa nilai 38.703. Bahwa bersamaan dua variabel bebas yang terdiri kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan Pusair Bandung.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,746	2,382		,313	,756
	Kecerdasan Emosional (X1)	,475	,128	,428	3,705	,001
	Stres Kerja (X2)	,586	,142	,475	4,112	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui hasil X1 adalah sebesar 3,705. artinya X1 berpengaruh positif pada Y Pusair Bandung.

Diketahui hasil X2 adalah sebesar 4,122. Artinya X2 berpengaruh positif dan signifikan pada Y Pusair Bandung.

Kesimpulan

1. Dari hasil Penelitian diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan terhadap variabel Kecerdasan Emosional pada karyawan PUSAIR Bandung termasuk dalam kriteria "Cukup Baik". Artinya karyawan pada PUSAIR Bandung memiliki kecerdasan emosi yang cukup sesuai terhadap pekerjaannya maupun terhadap sesama karyawan lainnya dan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai terbesar pada indikator empati sedangkan nilai terkecil indikator motivasi.
2. Dari hasil penelitian diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap variabel stres kerja pada karyawan PUSAIR Bandung termasuk dalam kriteria "Cukup Baik". Artinya karyawan pada PUSAIR Bandung memiliki tingkat stres yang masih terkendali sehingga tidak mengambat terhadap kinerja karyawan maupun kinerja keseluruhan yang dihasilkan. Nilai terbesar pada indikator Perilaku sedangkan nilai terkecil pada indikator psikologis.
3. Dari hasil penelitian diambil kesimpulan bahwa mayoritas tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan pada karyawan PUSAIR Bandung termasuk dalam

kriteria “Cukup Baik”. Artinya karyawan pada PUSAIR Bandung memiliki tiap karyawan cukup kinerjanya telah diinginkan oleh perusahaan. Persentase terbesar terdapat pada indikator Kualitas sedangkan persentase terkecil terdapat pada indikator Kehandalan.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
-2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
-2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Cetakan kelima, Penerbit PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
-2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Agus Efendi. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta.
- Alhusin, Syahri, 2003. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 10 for Windows*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Barker. 2002. *Research Methods In Clinical Psychology*. John Wiley & Sons Ltd, England
- Cokorda dan Made.2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud*. E-Jurnal Manajemen Unud. ISSN : 2302-8912.Volume 5(12):1-24.
- Cooper, D.R., dan Schindler, P.S., 2006. *business Research Methods. Eight Edition*. McGrawHill/Irwin, New York, NY 100
- Dwi Sunar P. 2010. *Tes IQ dan EQ Plus (Mengukur Tingkat Kesuksesan Anda dengan Menguji Potensi dan Bakat Serta Kecerdasan Emosi)*. Jogjakarta: Bukubiru.

- Eddy dan Ferdian. 2014. *Presepsi Akan Gaji Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Amita Bara Sejahtera*. Journal Of Business and Banking. ISSN : 2088-7841. Volume 4(1):1-14.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2009. *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2002. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting dari pada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonomimetrika Dasar*, Erlangga, Jakarta
- 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- 2005. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hays, W. L., 1969. *Quantification in Psychology*. Prentice Hall of India Private Limited. New Delhi.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Irma, L. W. 2012. *Analisis Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Leading Garment Bandung*. Jurisma, Volume 2 No.2.
- Ismi Rija Nur. 2016. *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen. ISSN print: 2085-6911, ISSN online: 2528-1518. Volume 8(1):1-18.
- Isniar Budiarti dan Dewi Sukma Nurnisa. 2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling*. Jurisma. Volume 2 No.1.

- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami. ISSN : 2502-728X. Volume 1(2):1-12.
- Mathagi Vijayan. 2017. *Impact Of Job Stress On Employees' Job Performance In Aavin, Coimbatore*. Journal of Organisation & Human Behaviour. Volume 6(3):1-10.
- Narimawati, Umi. 2010 *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.
- Rahardja, Prathama dan Mandala Manurung, *Teori Ekonomi Makro*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sharmile Bala Murali. 2017. *Impact Of Job Stress On Employee Performance*. International Journal Of Accounting & Business Management. ISSN : 2289-4519. Volume 5(2):1-21.
- Singgih Santoso. 2002. SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua Jakarta: Gramedia
- Sugiyono, 2005 *metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamauka Marsello Giovanni. 2015. *Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado*. Jurnal EMBA. ISSN : 2303-11. Volume 3(3):1-9.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media
- Vincent Gaspersz. 2000. *Manajemen Produktivitas Total, Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*. Jakarta PT Gramedia Pustaka Umum

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta.
Penerbit: Salemba Empat.