

ARTIKEL KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

by Diana Mutmainah

Submission date: 11-May-2023 12:12PM (UTC+0700)

Submission ID: 2090146112

File name: ERDASAN_EMOSIONAL_DAN_STRES_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN.docx (662.54K)

Word count: 3803

Character count: 23707



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN XI PG. GENDING KABUPATEN PROBOLINGGO

Diana Mutmainah A¹, Manajemen, Ekonomi, Universitas Panca Marga
Yayuk Indah Wahyuning Tyas², Manajemen, Ekonomi, Universitas Panca Marga
Yekti Rahajeng³, Manajemen, Ekonomi, Universitas Panca Marga
Email : dianamutmainah.14@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dikerjakan pada Industri PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo dengan maksud bisa terwujud secara maksimal jika faktor-faktornya bisa terpenuhi. Salah satu faktor untuk menaikkan hasil kerja yakni dengan cara menaikkan kecerdasan emosional serta mengurangi rasa stress saat bekerja. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dampak kecerdasan emosional serta stres kerja secara simultan serta parsial pada kinerja karyawan. Metode penelitian yang dipakai ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasinya ialah pekerja tetap PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo dengan sampel sebanyak 60 responden serta pengambilan sampel mengenakan *nonprobability sampling* teknik *purposive sampling*. Sumber data yang dipakai didalam penelitian ini asalnya data utama serta pendukung. Data dihimpun mengenakan angket serta dikelola dengan metode analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (*R-Square*) serta juga uji hipotesis. Perolehan penelitian menampakkan jika dampak antara kecerdasan emosional serta stres kerja berdampak signifikan secara simultan pada kinerja karyawan. Perolehan penelitian juga menampakkan jika kecerdasan emosional secara parsial berdampak signifikan pada kinerja karyawan serta stres kerja tak berdampak signifikan pada kinerja karyawan di PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted on PTPN XI PG Company. Gending Probolinggo Regency with the goal of being able to realize the maximum if the factors can be fulfilled. One of the factors to improve performance is to increase emotional intelligence and reduce work stress. This study aims to determine the effect of emotional intelligence and work stress simultaneously and partially on employee performance. The research method used is quantitative research with a causal associative approach. The population is permanent employees of PTPN XI PG. Gending Probolinggo Regency with a sample of 60 respondents and sampling using *non-probability sampling* purposive sampling technique. Sources of data used in this study come from primary and secondary data. Data was collected using a questionnaire and processed using data analysis methods in the form of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination (*R-Square*) and hypothesis testing. The results of the study show that the influence of emotional intelligence and work stress simultaneously has a significant effect on employee performance. The results of the study also show that emotional intelligence partially has a significant effect on employee performance and work stress has no significant effect on employee performance at PTPN XI PG. Gending Probolinggo Regency.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Stress, Employee Performance

Received Mei 30, 2022; Revised Juni 2, 2022; Published Agustus 22, 2022

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tenaga kerja manusia ialah sebuah aset yang amat penting didalam organisasi sebab ialah sebuah tenaga yang bisa mengarahkan organisasi serta mempertahankan juga menumbuhkan organisasi didalam bermacam tuntutan masyarakat ataupun jaman maka dari itu tenaga kerja seorang manusia kena diperdulikan, dikembangkan serta dijaga.

PTPN XI PG. Gending ialah sebuah industri perseroan terbatas agribisnis perkebunan yang berjalan di bidang produksi gula kristal putih berbasis tebu serta bisa juga memperoleh tetes yang bertempatan di daerah Sebaung Gending Probolinggo. Dengan jumlah pekerja yang cukup banyak hingga memerlukan kecerdasan emosional supaya memperoleh kinerja karyawan yang bagus bagi industri. Adapun tahap supaya memperoleh tenaga kerja manusia kena disokong dengan kecerdasan emosional yang tinggi dari pekerja supaya bisa lebih menguasai serta punya tanggung jawab untuk menggerakkan tugas secara baik. Kecerdasan emosional yaitu keterampilan hasil belajar yang memperoleh hasil kerja yang bagus. Inti keterampilan ini ada 2 keterampilan, yakni empati kehandalan memahami emosi serta keterampilan sosial orang lain ialah kehandalan untuk menghadapi emosi orang lain. Tak hanya itu adanya stres kerja yang memberi dampak kinerja karyawan ialah stres kerja. Tekanan pekerjaan memungkinkan seorang pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Pekerja PTPN XI PG. Gending punya beban kerja berlebihan yang bisa menyebabkan emosi yang tak terkontrol bisa mengakibatkan pekerja stres kerja hingga mengurangi kerja sama yang bagus sebab hubungan pekerja satu dengan pekerja lainnya. Jika pekerja mengalami tekanan yang berlebihan maka kinerja karyawan bertambah menurun. Adapun untuk meraih sebuah maksud industri, fungsi manusia yang ikut serta di dalamnya begitu sangat utama untuk mngendalikan manusia supaya tepat dengan sasaran organisasi maka industri kena bisa memberi semangat bagi pekerja untuk memperoleh hasil kerja yang bagus. Oleh sebab itu, kinerja karyawan kena dipelihara serta di jaga dengan baik dari gejala stres kerja, kelelahan, perputaran serta efek samping yang lain yang tak menyenangkan juga bisa saja dialami .

Berdasar apa yang sudah dijabarkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Dampak Kecerdasan Emosional serta Stres Kerja pada Kinerja karyawan di ptpn XI PG.Gending Probolinggo”.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah didalam penelitian ini : (1) apakah ada dampak parsial antara variabel kecerdasan emosional serta stres kerja pada kinerja karyawan di ptpn XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo ?; (2) Adakah Dampak parsial antara variabel kecerdasan emosional serta stres kerja pada kinerja karyawan di ptpn XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo ?

2. TELAAH PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey serta Mayer didalam Nasrudin (2018:142) “Kecerdasan emosional yaitu himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang mengikut sertakan kehandalan mengamati perasaan sosial yang mengikut sertakan orang lain, memilah-milah seluruhnya serta mengenakan berita ini untuk menuntun pikiran serta langkah. Menurut Mangkunegara (2019:94)“Kecerdasan emosi baik bermakna mampu mengerti akan diri sendiri serta orang lain dengan benar, punya jati diri, perilaku dewasa mental, tak iri hati, tak benci, tak sakit hati, tak dendam, tak punya rasa bersalah yang melampaui batas, tak ada rasa cemas, tak pernah mudah marah serta tak mudah frustrasi”.Adapun menurut Goleman (2016:50) “Kecerdasan emosional ialah kehandalan yang korelatif tetapi terarah kedalam diri”. Menurut Goleman didalam Sudaryo (2018:97-98) kecerdasan emosional dibagi empat indikator diantaranya ialah: (1) *Self Awareness* (rasa sadar diri) yaitu kehandalan melihat perasaan diri sendiri serta mencaritahu dampak dari pemakaian perasaan emosi disaat mengambil kebijakan; (2) *Self Management* (Manajemen Diri) yakni kehandalan mengontrol hati serta hasrat diri serta bisa bebaur pada sebuah lingkungan yang berubah; (3) *Social Awareness* (Sadar pada Sosial) yakni kehandalan untuk merasakan, memahami, serta bereaksi pada perasaan orang lain semasa memahami jaringan sosial disekitar kita; (4) *Relationship Management* (Manajemen Hubungan) yakni kehandalan untuk menginspirasi, memberi dampak, serta memajukan orang lain pada saat menangani pertentangan.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157) “Stres ialah sebuah rasa tekanan batin yang dihadapi seorang pekerja didalam menjalani sebuah pekerjaan. Tekanan kerja ini tampak dari simptom, seperti emosi yang tak menentu, sebuah rasa gelisah, tak suka bergerombol, susah untuk tidur, merokok yang melebihi batas, tak bisa santai, khawatir, tegang, gugup serta mengalami gangguan pencernaan”. Menurut Nasrudin (2018:183) “Stres yakni sebuah keadaan dimana seorang mengalami rasa tegang sebab adanya keadaan-keadaan yang memberi dampak pada dirinya”. Menurut Afandi (2018:176) menerangkan ada lima indikator stres kerja seperti dibawah ini: (1) Tuntutan Tugas; (2) Tuntutan Peran; (3) Tuntutan Antar Pribadi; (4) bagan Organisasi; (5) Kepemimpinan Organisasi

Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih oleh sang pekerja didalam mengerjakan tanggung jawabnya tepat dengan tugas yang diberi padanya”. Menurut Armstrong serta Emron didalam Edison (2017:188) “Hasil kerja ialah hasil dari sebuah proses yang mengacu serta diukur selama masa waktu tertentu berdasar ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan

sebelumnya”. Menurut Wibowo (2016:7) “Kinerja ialah hasil sebuah pekerjaan yang punya ikatan kuat dengan maksud strategis organisasi, rasa puas pembeli, serta memberi kontribusi ekonomi. Dengan begitu, hasil kerja ialah tentang melakukan pekerjaan serta hasil yang diraih dari pekerjaan itu. Hasil kerja ialah mengenai apa yang dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakan”. Menurut Wibowo (2016:86) terdapat tujuh indikator hasil kerja seperti dibawah ini : (1) Maksud; (2) Standar; (3) Umpan Balik; (4) Peralatan; (5) Kompetensi/Kehanda;an; (6) Motivasi/Dorongan; (7) Peluang/kesempatan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai didalam penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian ini berwujud sebuah bilangan serta analisis mengenakan statistik. Metode penelitian kuantitatif ialah jenis penelitian yang memperoleh temuan-temuan yang bisa diraih dengan mengenakan langkah-langkah statistik atau langkah-langkah yang lain dari kuantifikasi. Didalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara atribut-atribut dianalisis dengan mengenakan teori objektif”. Sedangkan pendekatan asosiatif kausal menurut Sugiyono (2016: 37)[6] “Pendekatan asosiatif kausal ialah penelitian yang punya sifat bertanya hubungan antara dua variabel atau lebih, hubungan yang sifatnya sebab akibat”.

Populasi didalam penelitian ini ialah pekerja tetap PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo berjumlah 135 pekerja. Cara yang dalam mengambil sebuah sampel dengan memakai *Nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, didasarkan pekerja tetap yang berjumlah 135 atas ciri-ciri tertentu yang dipandang punya keterikatan yang kuat dengan ciri-ciri populasi yang sebelum semacam jenis kelamin wanita serta pria, masa kerja yang sudah melebihi 4 tahun, usia 25-40 tahun, tingkat pendidikan dari smp/mts – perguruan tinggi. Untuk menetapkan total sampel yang dipakai didalam penelitian ialah sampel mengenakan teknik rumus Slovin seperti dibawah ini :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

didalam rumus itu jadi $n = 57,44$ dibulatkan menjadi 60. Jadi sampel didalam penelitian ini berjumlah 60 Responden.

Metode pengumpulan data yang dipakai didalam penelitian ini mencakup: (1) angket; (2) tanya jawab; (3) dokumentasi ; serta (4) Observasi. Pengukuran variabel didalam penelitian ini mengenakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019:93) “Skala likert dipakai untuk mengukur sebuah sifat, pandangan, serta tanggapan individu atau segolongan orang mengenai kejadian sosial. Didalam penelitian, kejadian sosial ini sudah ditentukan dengan spesifik oleh peneliti, yang seterusnya dikatakan sebagai variabel penelitian”. Dengan skala likert, maka variabel yang hendak diolah dijabarkan menjadi

indikator variabel. Lalu indikator itu dijadikan sebagai sebuah titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang bisa berbentuk pertanyaan maupun pernyataan.

Analisis data yaitu kegiatan sesudah data seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul. Didalam Penelitian, mengenakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:206) "Statistik deskriptif ialah statistik yang dipakai untuk mengamati data melalui cara menjabarkan atau mendeskripsikan data yang sudah terhimpunan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berfungsi untuk generalisasi". Analisis data didalam bentuk angka-angka yang pembahasannya lewat perkiraan statistik berdasar tanggapan angket dari responden. Didalam pengolahannya mengenakan progam SPSS 26 untuk membuktikan hubungan serta dampak antara variabel penelitian.

4.25 HASIL serta PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas X1, X2, X3, serta Y

No Pernyataan	X1	X2	y	Ketentuan	Keterangan
Item 1	0,547	0,540	0,549	>0,254	Valid
Item 2	0,769	0,716	0,676	>0,254	Valid
Item 3	0,748	0,471	0,730	>0,254	Valid
Item 4	0,769	0,751	0,725	>0,254	Valid
Item 5	0,750	0,614	0,668	>0,254	Valid
Item 6	0,369	0,615	0,665	>0,254	Valid
Item 7	0,403	0,574	0,665	>0,254	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Tabel 1 menampakkan jika kedua variabel bebas punya r hitung yang lebih tinggi dari r tabel, hingga bisa dikatakan jika seluruh konsep pengukuran variabel yang dipakai didalam penelitian ini dikatakan sah

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

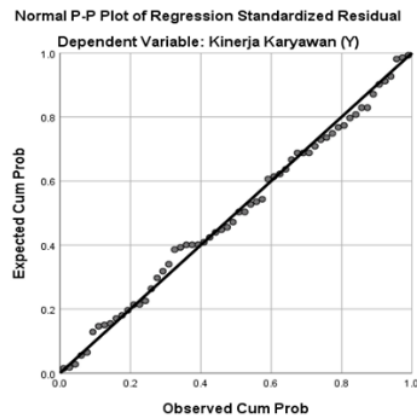
Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	7	0,742	0,6	Reliabel
Stres Kerja	7	0,717	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	7	0,789	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar Tabel 2 di atas, menampakkan jika setiap variabel punya nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka reliabilitas diterima. Hal ini bisa ditarik simpulan jika keseluruhan variabel yang dipakai didalam penelitian ini ialah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 : Hasil Pengujian *Probability*

Sumber : Data utama yang diolah, 2023

Berdasar hasil gambar Normal *Probability Plots* di atas, menampakkan jika titik-titik mengikuti serta mendekati garis diagonalnya hingga bisa ditarik simpulan data berdistribusi normal. Data disebut normal jika bentuk kurva punya kemiringan yang cenderung seimbang, baik pada sebelah kiri ataupun sebelah kanan hingga bisa ditarik simpulan jika data yang dipakai didalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas ini mengenakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai $VIF > 10$ serta nilai tolerance $< 0,10$ maka menampakkan keberadaan multikolinieritas. Apabila sebaliknya $VIF < 10$ serta nilai tolerance $> 0,10$ jadi tak mengalami multikolinieritas. Adapun hasil pengujian bisa tampak dalam tabel dibawah ini ini :

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinieritas

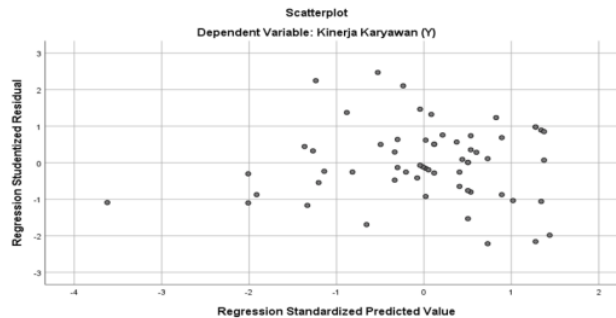
Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	1,468	< 10	Tidak Multikolinieritas
Stres Kerja	1,468	< 10	Tidak Multikolinieritas

Sumber : Data utama diolah, 2023

Berdasar Tabel 3 di atas, menampakkan jika nilai hasil perhitungan variance inflation factor (VIF) untuk variabel kecerdasan emosional setinggi $1,468 < 10$, variabel stres kerja setinggi $1,468 < 10$. Jadi nilai tolerance semua variabel $> 0,10$. Berdasar hasil itu bisa diambil simpulan jika seluruh variabel independen yang mencakup kecerdasan emosional serta stres kerja tak ada gejala multikolinieritas yang maknanya dampak setiap variabel independen pada variabel dependen diatas 10% .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dipakai untuk menguji apakah didalam model regresi mengalami ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi yang lainnya. Berikut perolehan uji heteroskedastisitas dengan mengenakan Scatterplot.



Gambar 2 : Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data utama diolah, 2023

Berdasar perolehan analisis output SPSS 26 pada gambar scatterplot di atas, menampakkan jika titik-titik tersebar serta tak mempunyai pola tertentu, hingga bisa ditarik simpulan variabel di atas tak terjadi heteroskedastisitas.

2 Uji Autokorelasi

Untuk menemukan autokorelasi, bisa dikerjakan uji statistik lewat uji Durbin-Watson (DW test), ini punya masalah mendasar yakni tak diketahuinya secara tepat tentang distribusi dari statistik itu sendiri. Selanjutnya ialah membandingkan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri atas dua nilai, yakni batas bawah (dl) serta batas atas (du). Berikut bermacam kebijakan sesudah memperbandingkan DW:

19 Tabel 4. Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	Durbin - Watson	Ketentuan	Keterangan
1	2.119	$1,5144 < DW < 2,486$	Tidak Autokorelasi

Sumber : Data utama diolah, 2023

Perolehan dari perhitungan dalam tabel 4 di atas, jika nilai DW setinggi 2,119 terletak diantara nilai du serta (4-du) setinggi 1,5144 serta 2,486 ($du < DW < 4-du$) maka bisa ditarik simpulan jika tak ada autokorelasi didalam model regresi yang dipakai didalam penelitian ini.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda dipakai untuk menacaritahu tentang dampak antar variabel. Perhitungan statistik didalam analisis regresi linier berganda bisa tampak dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Keterangan
	1,644	
Keserdasan Emosional	0,843	Hubungan Positif
Stres Kerja	0,105	Hubungan Positif

Sumber : Data utama diolah, 2023

Model persamaan regresi yang bisa ditulis melalui hasil itu didalam bentuk persamaan regresi seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,644 + 0,843 X_1 + 0,105 X_2 + e$$

Tampak nilai konstanta setinggi 1,644 mengatakan bila tak ada variabel kecerdasan emosional (X_1), variabel stres kerja (X_2), maka kinerja karyawan akan diperoleh nilai setinggi 1.644

Koefisien Regresi b_1 (kecerdasan emosional) = 0,834 yang mengatakan bila ada penambahan satu-satuan kecerdasan emosional akan memberi dampak pada tingkat kinerja karyawan setinggi 0,834 atau 83,4% dengan variabel bebas kecerdasan emosional dianggap konstan. Semua ini menampakkan bertambah baik serta terjamin kecerdasan emosional maka bertambah menaikkan kinerja karyawan.

Koefisien Regresi b_2 (stres kerja) = 0,105 yang mengatakan bila ada penambahan satu-satuan stres kerja akan memberi dampak pada tingkat kinerja karyawan setinggi 0,105 atau 10,5% dengan variabel bebas lainnya berupa stres kerja dianggap konstan.

17

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R Square	Persentase
1	0,616	61,6%

Sumber : Data utama diolah, 2023

Dalam table 6 diatas bisa tampak jika Nilai dari R Square (Koefisien Determinasi) setinggi 0,616 atau 61,6%. Semua ini menampakkan jika variabel kinerja karyawan bisa diterangkan oleh variabel independen yakni kecerdasan emosional, serta stres kerja setinggi 61,6%. Sedang sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tak masuk didalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)punya mempunyai dampak yang sama pada variabel terikat, perolehan uji secara simultan dtampilkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Pengujian Simultan (F)

Model	Nilai F	Nilai Sig.	Ketentuan Sig.	Keterangan
1	45.708	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data utama diolah,2023

Berdasar data tabel 7 di atas, hasil pengujian menampakkan nilai F hitung 45,708 > dari F tabel 3,16 dengan nilai sig.F = 0,000 < 0,05 maka Ho tak diterima serta Ha diterima, ada dampak secara simultan antara variabel kecerdasan emosional (X1), serta stres kerja (X2) pada kinerja karyawan di ptpn XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo. Berdasar perolehan uji F, terbukti jika hipotesis pertama bisa diterima yakni Terdapat dampak signifikan kecerdasan emosional (X1), serta stres kerja (X2) secara simultan pada kinerja karyawan (Y) di ptpn XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo.

20 Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) ialah uji yang dipakai untuk menguji kehandalan koefisien regresi secara parsial, perolehan uji secara parsial ditampakkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Pengujian Parsial (t)

Variabel	Nilai Sig.	Ketetapan Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Stres kerja	0,397	>0,05	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data utama diolah,2023

Berdasar data tabel 8 di atas untuk variabel kecerdasan emosional (X1) diperoleh nilai thitung 7,379 > dari ttabel 1,672 dengan nilai sig.t = 0,000, sebab nilai sig.t < 0,05 maka Ho tak diterima serta Ha diterima, yang bermakna terdapat dampak signifikan variabel kecerdasan emosional pada kinerja karyawan. Sebab nilai t hitung > dari t tabel hingga variabel kecerdasan emosional (X1) berdampak signifikan secara parsial pada variabel terikat atau variabel kinerja karyawan (Y). Untuk variabel stres kerja (X2) didapatkan nilai t hitung 0,853 dari t tabel 1,672 dengan nilai sig.t = 0,397 sebab nilai sig.t > 0,05 maka Ho diterima serta Ha tak diterima, yang bermakna tak terdapat dampak signifikan variabel stres kerja pada kinerja karyawan. Sebab nilai t hitung < dari t tabel, hingga variabel stres kerja (X2) berdampak tak signifikan secara parsial pada variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Dampak Kecerdasan Emosional Berdampak Signifikan Secara Parsial Pada Kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian menampakkan jika dampak kecerdasan emosional pada kinerja karyawan di ptpn XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo ialah berdampak positif secara signifikan. Hal ini menampakkan jika jika tingkat kecerdasan emosional tinggi maka akan bertambah meningkat kinerja karyawan di ptpn XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo. Hasil pengujian diperoleh t hitung > t tabel yakni setinggi 7,379 > 1,672 dengan nilai sig. = 0,000 < 0,05. Hingga perolehan analisis itu bisa ditarik simpulan bahwa terbukti variabel kecerdasan emosional terdapat dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini punya hasil yang serupa dengan penelitian terdahulu oleh (Yinyin, 2020) didalam konteks "Dampak Kecerdasan Emosional serta

Motivasi Pada Kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk Plant Banjaran” yang mengatakan jika kecerdasan emosional berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Proses supaya memperoleh tenaga kerja manusia kena disokong dengan kecerdasan emosional yang besar dari pekerja supaya bisa menguasai serta bertanggung jawab untuk menunaikan tugas dengan baik. Kecerdasan emosional manusia mencakup pengendalian diri, antusiasme, tekad serta kehandalan untuk mendorong diri sendiri. Bila seseorang bisa memotivasi diri memungkinkan hasil kerja terbaik di seluruh bidang pekerjaan. Kecerdasan emosional yaitu keterampilan hasil belajar yang memperoleh hasil kerja yang bagus. Inti keterampilan ini ada 2 keterampilan, yakni empati kehandalan mengerti emosi serta keterampilan sosial orang lain ialah kehandalan untuk menghadapi emosi orang lain. Seluruh manusia akan merasa nyaman bila berhadapan dengan orang yang punya kecerdasan emosi yang bagus. Dengan begitu, orang itu akan punya banyak hubungan yang bagus pada sesama pekerja yang lain serta kepada atasannya serta semua ini akan berimplikasi pada hasil kerja (Yakub, 2015)[12]. maka, bertambah tinggi kecerdasan emosi seorang pekerja akan bertambah tinggi kinerja karyawan. Semua itu menampakkan jika kehandalan kecerdasan emosional ialah pendorong puncak kinerja.

Dampak Stres Kerja tak Berdampak Signifikan Secara Parsial Pada Kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian menampakkan jika dampak stres kerja pada kinerja karyawan di ptpn XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo ialah tak berdampak signifikan. Hal ini menampakkan jika stres kerja jika bertambah naik maka tingkat kinerja karyawan bertambah turun. Hasil pengujian diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $0,853 < 1,672$ dengan nilai $sig. = 0,397 > 0,05$. Hingga perolehan analisis itu bisa ditarik simpulan jika terbukti variabel stres kerja tak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini punya perolehan yang sama dengan penelitian sebelumnya oleh (Ahmad dkk, 2020) didalam konteks “Dampak Lingkungan Kerja serta Stres Kerja Pada Hasil kerja Karayawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado” yang mengatakan jika stres kerja tak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Pekerja PTPN XI PG. Gending punya beban kerja berlebihan yang bisa menyebabkan emosi yang tak terkontrol bisa mengakibatkan pekerja stres kerja hingga mengurangi kerja sama yang bagus sebab hubungan pekerja satu dengan pekerja lainnya. Jika pekerja mengalami tekanan yang berlebihan maka kinerja karyawan bertambah menurun.

Adapun untuk meraih sebuah maksud industri, fungsi manusia yang ikut serta di dalamnya begitu amat penting untuk mngendalikan manusia supaya tepat dengan sasaran organisasi maka industri kena bisa memberikan semangat bagi pekerja untuk memperoleh hasil kerja yang bagus Stres kerja ialah sebuah aspek utama dalam industri terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Industri kena punya hasil kerja yang bagus untuk memperoleh keuntungan serta bisa meraih maksud. Begitupun sebaliknya

bila kinerja karyawan turun, maka industri akan mengalami kerugian serta tak bisa meraih sebuah maksud (Putri serta Sahri, 2021). Menjelaskan untuk menjauhi kemunculan stres yang over yang dialami pekerja harus ada penanganan akan stres kerja. Sebab bila rasa stress dalam bekerja menurun maka kinerja karyawan yang hendak mengalami kenaikan.

5. SIMPULAN

Berdasar perolehan pengujian hipotesis penelitian ini : (1) Variabel kecerdasan emosional (X1) serta stres kerja (X2) berdampak secara simultan pada kinerja karyawan (Y) Di ptpn XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo; (2) terdapat dampak signifikan antara kecerdasan emosional (X1) secara parsial pada kinerja karyawan (Y). serta tak berdampak signifikan stres kerja (X2) secara parsial pada hasil kerja karyawan (Y) di ptpn XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. 2018. *MSDM; Teori serta Konsep serta Indikator*. Zafana Publishing.
- Ahmad, Yuliya .., Bernhard .. Tewel, and Rita N. Taroreh. 2019. "Dampak Tekanan Kerja, Beban Kerja, serta Kawasan Kerja Pada Hasil Kerja Pekerja di Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis serta Akuntansi* 7(3):2303–1174.
- Bayyinah, Yinyin Haqqun, and Affandi Iss. 2022. "Dampak Kecerdasan Emosional serta Motivasi Pada Hasil kerja Pekerja." 25–34.
- Daniel Goleman. 2016. *EMOTIONAL INTELLIGENCE*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Edison Emron, Anwar Yonhny, Komariyah Imas. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi serta Perubahan didalam Rangka Menaikkan Hasil kerja Pegawai serta Organisasi*. Alfabeta.
- Ghozali. 2018. *Aplikas Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Undip.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2017. *Manajemen Tenaga kerja manusia Industri*. PT REMAJA ROSDAKARYA: BANDUNG.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2019. *Evaluasi Hasil kerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Nasruddin, Endin. 2018. *PSIKOLOGI MANAJEMEN*. CV. Pustaka Setia.
- Putri, Dita Marisa, and Syaiful Sahri. 2021. "Dampak Kecerdasan Emosional serta Tekanan Kerja Pada Hasil kerja Pekerja Pada PT. Laju Perdana Indah Di Oku Timur." 10(2):8–18.
- Sengkey, Windri S., Ferdy Roring, Lucky O. H. Dotulong, Jurusan Manajemen, Universitas Sam, Ratulangi Manado, and Kata Kunci. 2017. "DAMPAK LINGKUNGAN KERJA serta STRES KERJA PADA HASIL KERJA PEKERJA PT . PLN (Persero) WILAYAH

-
- SULUTTENGGU AREA MANADO THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK
TEKANAN ON EMPLOYEE PERFORMANCE.” 5(3):4565–74.
- Sudaryo, Ariwibowo, Sofiati. 2019. *Manajemen Tenaga kerja manusia tak Langsung
serta Kawasan Kerja Fisik, Edisi 1*. Andi (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, serta R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni. 2019. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Wahyu, Putra. 2021. “Dampak Kecerdasan Emosional, Tekanan Kerja serta Dukungan
Organisasi Pada Hasil Kerja Pekerja CV. Metro.” 19(2):140–43.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Hasil kerja (Edisi Kelima)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yakub, Suardi, Rudi Gunawan, and Jufri Halim. 2015. “Dampak Keandalan Komunikasi
serta Kecerdasan Emosional Pada Hasil Kerja Pekerja di PT. Perkebunan Nusantara I
(Persero) Aceh.” 14(1978–6603).

ARTIKEL KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

18%
INTERNET SOURCES

13%
PUBLICATIONS

7%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 eprints.ums.ac.id Internet Source **2%**

2 ejournal.upbatam.ac.id Internet Source **1%**

3 repository.upm.ac.id Internet Source **1%**

4 riset.unisma.ac.id Internet Source **1%**

5 Fahkrul Eka Saputra, Susanto Susanto, Muinah Fadhilah. "PENGARUH KUALITAS INFORMASI, PERSEPSI RISIKO DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN ONLINE (STUDI PADA KONSUMEN TOKOPEDIA DI KABUPATEN BANTUL)", Journal Competency of Business, 2018
Publication **1%**

6 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper **1%**

7	journal.uinmataram.ac.id Internet Source	1 %
8	repository.uhamka.ac.id Internet Source	1 %
9	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
10	anzdoc.com Internet Source	1 %
11	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	1 %
12	ejurnal.unima.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %
15	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
16	Natalia Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI ERA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULUTTENGGGO)", Jurnal EMBA :	<1 %

Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

17

Selviana Nuri Rahayu, Hariyati Hariyati.
"PENGARUH LIKUIDITAS DAN CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PERBANKAN", JURNAL AKUNTANSI, 2021

Publication

<1 %

18

journal.unusia.ac.id

Internet Source

<1 %

19

journal2.uad.ac.id

Internet Source

<1 %

20

repository.uir.ac.id

Internet Source

<1 %

21

sekte-viral.blogspot.com

Internet Source

<1 %

22

I Gede Putrayasa. "Pengaruh kualitas pelayanan pramusaji dan fasilitas terhadap kepuasan konsumen di capil beach grill and bar", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022

Publication

<1 %

23

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

24

dspace.uii.ac.id

Internet Source

<1 %

fe.ubhara.ac.id

25

Internet Source

<1 %

26

jurnal.fkm.umi.ac.id

Internet Source

<1 %

27

www.ieomsociety.org

Internet Source

<1 %

28

Submitted to Binus University International

Student Paper

<1 %

29

Diana Djuwita, Ayus Ahmad Yusuf. "Tingkat Literasi Keuangan Syariah Di Kalangan UMKM Dan Dampaknya Terhadap Perkembangan Usaha", Al-Amwal : Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah, 2018

Publication

<1 %

30

dspace.umkt.ac.id

Internet Source

<1 %

31

edoc.pub

Internet Source

<1 %

32

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

33

repository.unpas.ac.id

Internet Source

<1 %

34

www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id

Internet Source

<1 %

35	Ni Wayan Ayu Trisnawati, I Wayan Suartina, Ida Ayu Sasmita Dewi. "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
36	ejurnal-unespadang.ac.id Internet Source	<1 %
37	ejurnal.binawakya.or.id Internet Source	<1 %
38	eprosiding.stiesemarang.ac.id Internet Source	<1 %
39	hery-susilo.blogspot.com Internet Source	<1 %
40	ojs.unitas-pdg.ac.id Internet Source	<1 %
41	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
42	ubl.ac.id Internet Source	<1 %
43	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
44	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %

45

Ivana Larasati Putri Navalina, Kurnia Ekasari, Kartika Dewi Sri Susilowati. "Dampak Perilaku Machivellian dan Equity Sensitivity Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Manajemen Politeknik Negeri Malang)", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2020

Publication

<1 %

46

Mawar Sharon Kolinug, Lisbeth Mananeke, Jeffry Tampenawas. "PENGARUH BRAND AMBASSADOR DAN BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KOSMETIK REVLON (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Sam Ratulangi)", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On