

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Kaos Kaki pada Pt Kahatex Cijerah Kota Cimahi Jawa Barat

Dahlan Ramdhani, Pepri Sulistiani Muningsih

Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim Bandung, Indonesia

dahlanpark@gmail.com

Alamat: Jl. Dakota No.8A, Sukaraja, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40175

Korespondensi: dahlanpark@gmail.com

Abstract: *His research aims to determine emotional intelligence and work stress on employee performance, as well as to determine the magnitude of the influence of emotional intelligence and work stress both partially and simultaneously on the performance of employees in the sock production section of PT Kahatex Cijerah, Cimahi City. The type of research used in this research is descriptive and associative methods. The number of samples used in this study were 100 respondents who were taken from all employees of the production section, the socks department. To see the relationship between 2 variables, the analysis used is path analysis. This study resulted that the effect of emotional intelligence on performance partially was 35.4%. The effect of work stress on performance partially is 39.4%, so that emotional intelligence and work stress together (simultaneously) are 74.8% while the rest is influenced by other variables not examined.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Stress, Performance*

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 karyawan bagian produksi kaos kaki 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 kaos kaki. 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.

1. PENDAHULUAN

Dalam keberlangsungan perusahaan banyak faktor yang harus diperhatikan terutama yang berasal dari karyawan, karyawan merupakan penggerak perusahaan tanpa kehadiran karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik (Mulyeni, 2023a). Kecerdasan emosional merupakan salah satu masalah dalam pekerjaan karyawan, hal tersebut bisa dilihat dari persentase pada tabel fenomena kecerdasan emosional dimana karyawan belum mampu mengelola emosi dan desakan hati yang merusak dengan presentase sebesar 55%. Hal ini terjadi karena karyawan belum bisa mengendalikan emosinya sendiri dalam menghadapi setiap

masalah yang ada di tempat kerja seperti menyikapi target yang selalu naik atau terhambatnya produksi karena tidak ada bahan baku

Karyawan yang memiliki masalah karena penurunan kinerja biasanya disebabkan oleh konflik, stress, demotivasi, tidak berdisiplin dan permasalahan lainnya (Sinambela, 2017). 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 (Mulyeni, 2023a). Kinerja karyawan yang baik akan memberikan output perusahaan yang maksimal (Mulyeni, 2023b). sudah menjadi harapan setiap perusahaan mendapatkan output yang baik dan maksimal agar perusahaan mampu bertahan dan berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bagian Badan Pembinaan (BP diketahui bahwa banyak dari karyawan yang kurang mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan seperti tidak memakai APD lengkap saat berada dilapangan kerja, membawa makanan ke area kerja, tidak menggunakan tanda pengenal saat didalam perusahaan. Berdasarkan data absensi diatas, dan hasil wawancara menunjukan masih adanya karyawan yang disiplin kerjanya rendah yang akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

2. KAJIAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Manusia memiliki kecerdasan emosional (EI) yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup. Kecerdasan emosional juga merupakan salah satu factor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kecerdasan emosional merupakan salah satu factor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang dibutuhkan oleh seorang karyawan adalah kualitas emosional, yaitu yang meliputi kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati, ambrdan keterampilan dan membina hubungan (Mulyeni & Mulyanti, 2023). Penelitian terdahulu memberikan gambaran bahwa kecerdasan emosional dilakukan oleh (Sujadi, 2020) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengawas Keuangan Bali. Penelitian pada PT MNCSky Vision Padang yang dilakukan oleh (Prajuna et al., 2017) juga menyatakan kecerdasan

emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut (Ali et al., 2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja

Stress kerja merupakan “Sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.” (Robbins, 2017). atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Berdasarkan pengertian diatas dapat penulis berpendapat bahwa stress kerja adalah stress kerja merupakan suatu tanggapan. Menurut **(Febrianti & Darda, 2022; Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020b)** mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2012). Kinerja juga adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020a). kinerja karyawan sesungguhnya dapat maksimal dengan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan misalnya dengan memberikan motivasi dalam bekerja dan melakukan komunikasi yang baik (Mulyeni, 2018). Kompensasi yang baik juga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan karena keberhasilan organisasi berada pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut (Mulyeni & Herlina, 2023).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian berasal dari kata metode yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan logos yang artinya ilmu atau pengetahuan. Metodologi memiliki makna yaitu cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018).

Data yang dikumpulkan berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi PT Kahatex Cijerah sebanyak 1177 Orang. Dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang dilakukan dengan metode penarikan sampel secara tidak acak (non probability sampling) yaitu prosedur purposive sampling, berarti teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan tertentu (Soedibjo, 2013). Sehingga untuk menghitung jumlah sampel minimum yang akan diambil menggunakan rumus slovin yang dikemukakan oleh Lemeshow yang merupakan rumus untuk jumlah populasi tidak diketahui (Sugiyono, 2015)

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 10% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat di toleransi

$$n = \frac{1177}{1 + 1177(0.1)^2} = 99,915 = 100 \text{ Orang}$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin tersebut maka diperoleh hasil n = 99,912 artinya jumlah sampel minimum yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah berukuran menjadi 100 sampel.

4. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Menurut (S. Soedibjo, 2018) kriteria umum yang digunakan oleh para peneliti yaitu dengan menetapkan nilai kritisnya sebesar 0,3. Artinya jika koefisien korelasi bernilai $>0,3$, maka butir dinyatakan valid. Untuk mempermudah dan menampilkan hasil yang akurat dalam uji validitas, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16.

Tabel 1
Hasil 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: diolah menggunakan SPSS versi 16, 2024

Tabel 2
Hasil 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: diolah menggunakan SPSS versi 16, 2024

Tabel 3
Hasil 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: diolah menggunakan SPSS versi 16, 2024

2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah sebuah alat ukur dikatakan reliable jika digunakan secara berulang-ulang terhadap satu objek menghasilkan hasil yang sama. (Soedibjo, 2018). Uji ini dilakukan untuk melihat konsistensi responden dalam menjawab semua butir pertanyaan. Meskipun butir-butir ini independen akan tetapi apabila mengukur konsep yang sama, butir-butir ini akan berkorelasi antara satu dengan yang lainnya. Menurut Sekaran dalam Soedibjo (2018:86) dalam banyak kasus Cronbach's alpha dapat dipandang sebagai indeks yang cukup sempurna dalam menilai realibilitas konsistensi antar butir. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari setiap variable dalam penelitian ini:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional

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

Sumber: Hasil output SPSS versi 16, 2024

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

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

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

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

Sumber: Hasil output SPSS versi 16, 2024

3. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi Kaos Kaki PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi

Tabel 7. Analisis 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 v16 2024

Berdasarkan tabel 7 yang diperoleh dari output spss versi 16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Kecerdasan Emosional dengan StresKerja 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 8. Regresi

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v16 2024

Hasil Perhitungan Analisis Jalur

$$\begin{aligned}\text{Pengaruh langsung X1 terhadap Y} &= \rho_{yx1} \times \rho_{yx1} \\ &= 0,422 \times 0,422 \\ &= 0,178\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y} &= \rho_{yx1} \times r_{x1 x2} \times \rho_{yx2} \\ &= 0,422 \times 0,886 \times 0,468 \\ &= 0,1749\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Total Pengaruh X1 terhadap Y} &= PL + TL \\ &= 0,1780 + 0,1749 \\ &= 0,3535 \\ &= 35,4\%\end{aligned}$$

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%.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Poduksi Kaos Kaki PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi

Untuk mengetahui seberapa besar 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) melalui bantuan program SPSS versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Pengaruh langsung X2 terhadap Y} &= \rho_{yx2} \times \rho_{yx2} \\ &= 0,468 \times 0,468 \\ &= 0,219\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y} &= \rho_{yx2} \times r_{x1 x2} \times \rho_{yx1} \\ &= 0,468 \times 0,886 \times 0,422 \\ &= 0,1749\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Total Pengaruh X2 terhadap Y} &= PL + TL \\
 &= 0,219 + 0,1749 \\
 &= 0,394 \\
 &= 39,4\%
 \end{aligned}$$

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%.

5. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Bagian Produksi Kaos Kaki PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi

Tabel 9 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 v16 2024

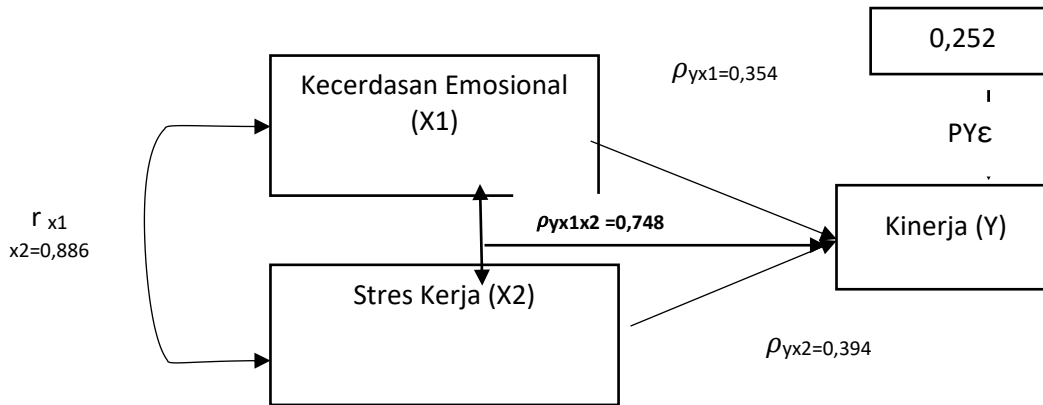
Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 9 di atas, menunjukkan pengaruh langsung variabel Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap variabel Kinerja dengan nilai R² sebesar 0,748 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yaitu Kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel 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:

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

=0,748 atau 74,8 %

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 ($y1$) menurut (Soedibjo, 2018):

$$\begin{aligned} P_{ylu} &= \sqrt{1 - R^2_{y1(x1,x2,\dots,xp)}} \\ &= \sqrt{1 - 0,748} \\ &= 0,252 \end{aligned}$$

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

Dengan demikian maka:

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

1. Uji Hipotesis

Tabel 10. 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 v16 2024

2. Uji T

a. Uji t (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 (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.

3. Uji F

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dimana hasilnya dapat diperoleh pada tabel berikut:

Tabel 11. Pengujian Hipotesis secara Simultan

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						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v16 2022

Berdasarkan tabel output spss versi 16 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).

5. KESIMPULAN

- a. 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. Meskipun ada pernyataan dengan skor terendah yaitu berkaitan dengan pernyataan Kecerdasan Emosional dapat menjalin hubungan baik antar karyawan dengan nilai 264. Artinya meskipun Kecerdasan Emosional pada PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi termasuk dalam kategori cukup baik, namun masih menunjukkan kelemahan pada

Kecerdasan Emosional mengenai hubungan baik antar karyawan yang harus dibenahi.

- b. 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. Sedangkan pernyataan dengan skor terendah yaitu berkaitan dengan pernyataan Stres Kerja tidak mampu menyelesaikan berbagai konflik kerja dengan nilai 298. Artinya meskipun Stres Kerja pada PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi termasuk dalam kategori baik, namun masih menunjukkan kelemahan pada Stres Kerja mengenai menyelesaikan berbagai konflik kerja dengan memperhatikan tingkat Stres Kerja karyawan.
- c. 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, sedangkan pernyataan dengan skor terendah yaitu berkaitan dengan pernyataan Stres Kerja tidak mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target dengan nilai 279. Artinya meskipun Kinerja pada Karyawan pada PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi termasuk dalam kategori baik, namun masih menunjukkan kelemahan pada Kinerja pada Karyawan mengenai menyelesaikan kerja melebihi target dengan memperhatikan Kinerja pada.
- d. 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.
- e. 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.
- f. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Febrianti, W., & Darda, A. (2022). The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Culture on Turnover Intention at Pt. Sddm. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1), 2397–2410. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i1/12158>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>
- Mulyeni, S. (2023a). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Triedukasi Ilmiah.
- Mulyeni, S. (2023b). The The influence of the competence and training of state civil servants on work performance in the West Java provincial education office. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1399>
- Mulyeni, S., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(1), 1–10.
- Mulyeni, S., & Mulyanti, D. (2023). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MINAT BELAJAR TERHADAP PEMAHAMAN AKUNTANSI (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Nasional PASIM). *Jurnal Insan Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 1(2).
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020a). *Kepemimpinan Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020b). Pengujian Gaya Kepemimpinan Organisasi. *Owner (Riset Dan Jurnal Akuntansi)*, 4(2), 517. <https://doi.org/10.33395/owner.v4i2.278>
- Robbins, S. P. (2017). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Erlangga.
- S. Soedibjo, B. (2018). *Pengantar Metode Penelitian*.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Soedibjo, B. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Nasional Pasim.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta.