

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional

Sebagai Variabel Intervening di PT PAJITEX

JURNAL



Oleh :

Nama : Bakhrul Ulum Fahri

Nomor Mahasiswa : 11311270

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

JURNAL PUBLIKASI

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional
Sebagai Variabel Intervening di PT PAJITEX**



Suhartini Dra. M.Si.

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT.PAJITEX**

Bakhrul Ulum Fahri

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

ulumfachri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kecerdasan emosional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pajitex dengan sampel 100 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner. Hipotesis yang diajukan, diuji secara statistik dengan menggunakan teknik Analisis *Path Analysis* (analisis jalur) untuk menguji hubungan ketiga variabel. Semua perhitungan statistik penelitian ini menggunakan program SPSS 20.0

Penelitian menemukan bahwa 1) terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional. 2) terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional. 3) ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. 4) terbukti lebih besar pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dibandingkan dengan pengaruh langsung stres kerjater hadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *stres kerja, beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran, kecerdasan emosional, kinerja*

***THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH
EMOTIONAL INTELLIGENCE AS AN INTERVENING VARIABLE IN***

PT. PAJITEX

Bakhrul Ulum Fahri

Department of Management, Faculty of Economics, Islamic University of Indonesia

ulumfachri@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to evaluate the effect of work stress on employee performance mediated by emotional intelligence. The population of this study was all employees of PT Pajitex with a sample of 100 employees. This research method uses a questionnaire, The hypothesis proposed, tested statistically using Path Analysis Analysis techniques (path analysis) to test the relationship of the three variables. All statistical calculations of this study used the SPSS 20.0 program.

The study found that 1) there is a partially significant influence between work stress on employee performance and emotional intelligence. 2) there is a simultaneous significant influence between work stress on employee performance and emotional intelligence. 3) there is a significant effect of emotional intelligence on employee performance. 4) it is proven that the indirect effect of work stress is greater on employee performance through emotional intelligence compared to the direct effect of work stress on employee performance.

Keywords: *work stress, work load, role conflict, and role ambiguity, emotional intelligence, performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja (Riana & Agatha, 2016:1).

Salah satu dimensi stress kerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal (Chandra & Adriansyah, 2017 : 671).

Rumusan masalah penelitian yang akan diteliti adalah (1) Apakah stress yang terdiri dari beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah stress kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah

stress kerjayang terdiri dari beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peranberpengaruh secara parsial terhadap kecerdasan emosional karyawan? (4) Apakah stress kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peranberpengaruh secara simultan terhadap kecerdasan emosional karyawan? (5) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (6) Lebih besar mana antara pengaruh langsung stress kerjaterhadap kinerja dengan pengaruh tidak langsung stress kerjaterhadap kinerja melalui kecerdasan emosional?.

1.1 Landasan Teori

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan – tujuan organisasi melalui pengaturan orang – orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan – pekerjaan itu sendiri. Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi ini memberikan kenyataan bahwa kita mengelola sumber daya manusia bukan finansial (Handoko, 2014:3).

1.2 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh (Mangkunegara, 2017:67). faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

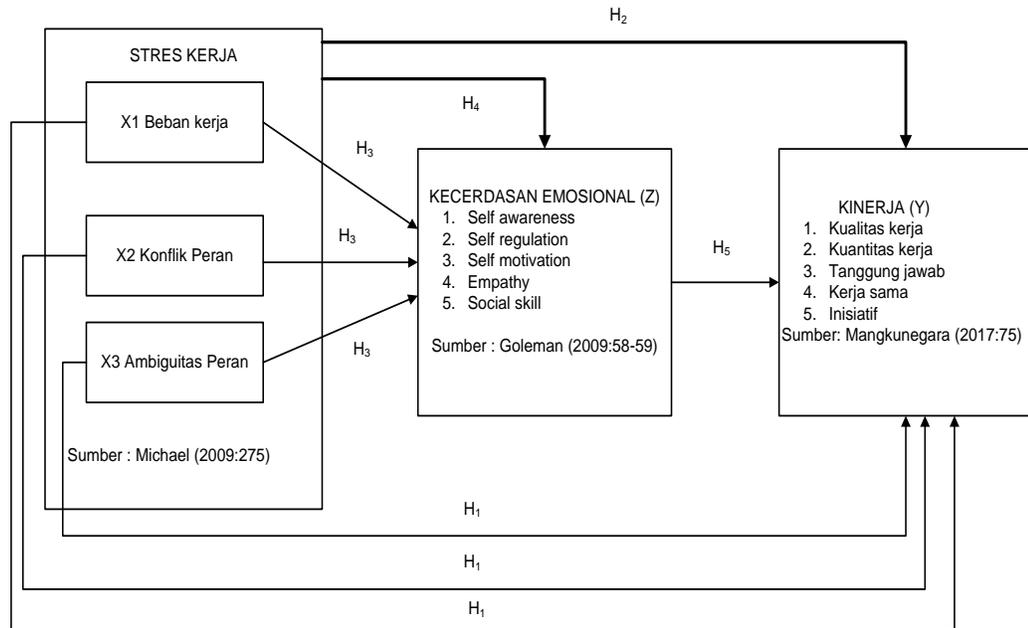
Human Performance = Ability vs Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x skill

1.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Arikunto, 2010:12), penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguatkan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Survey dilakukan dengan cara mengambil populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

2.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

2.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik dalam suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Menurut Santoso (2014:9) Variabel independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah stress kerja (X_1).

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa cirri atau karakteristik yang sama (Sekaran, 2017:121). Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2017:123). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT Pajitex. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *non probability sampling-purposive sampling* artinya bahwa populasi yang akan dijadikan sampel penelitian adalah populasi yang memenuhi criteria sampel tertentu sesuai yang dikehendaki oleh peneliti (Sekaran, 2017:127). Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Data primer :

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke perusahaan sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

A. Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

B. Kuisisioner

Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja dan kecerdasan emosional karyawan. Kuisisioner yang akan digunakan dan disajikan kepada responden terdiri dari tiga bagian, yaitu:

- A. Bagian yang mengungkapkan karakteristik responden. Berisi mengenai data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan pendapatan/gaji,.
- B. Bagian yang mengungkapkan tentang stress kerja dan kecerdasan emosional
- C. Bagian yang mengungkapkan tentang kinerja

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil perusahaan.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.

- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

2.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam hal ini penulis akan memberikan pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban yang harus dipilih salah satu jawaban saja. Untuk mempermudah penilaian jawaban, penulis akan memberikan nilai dari setiap pilihan jawaban pertanyaan yaitu nilai 4 untuk jawaban yang positif dan nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif. Maka bentuk penilaiannya sebagai berikut.

Jawaban SS (sangat setuju) diberi nilai 4

Jawaban S (setuju) diberi nilai 3

Jawaban TS (tidak setuju) diberi nilai 2

Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi nilai

2.6 Uji Instrumen Penelitian

2.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut (Ghozali, 2016:52):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum Z$ = Jumlah skor Z

2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2013:47). Untuk mengetahui suatu alat ukur reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan Alpha *Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2008:45):

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r_i = *Alfa Cronbach*

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

k = mean kuadrat antara subyek

2.7 Metode Analisis Data

2.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2014:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi)

2.7.2 Analisis Regresi Tahap I

Konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kecerdasan emosional. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap I adalah sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

Z = Kecerdasan emosional

a = Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi X_1, X_2, X_3

X_1 = Beban kerja

X_2 = Konflik Peran

X_3 = Ambiguitas Peran

2.7.3 Analisis Regresi Tahap II

Dalam hal ini analisis regresi Tahap II menjelaskan pengaruh beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap II adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_{4,5,6}$ = Koefisien regresi X_1, X_2, X_3

X_1 = Beban kerja

X_2 = Konflik peran

X_3 = Ambiguitas peran

2.7.4 Analisis Regresi Tahap III

Dalam hal ini analisis regresi Tahap III menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap III adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_6Z \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_7 = Koefisien regresi Z

Z = Kecerdasan emosional

2.7.5 Analisis Jalur

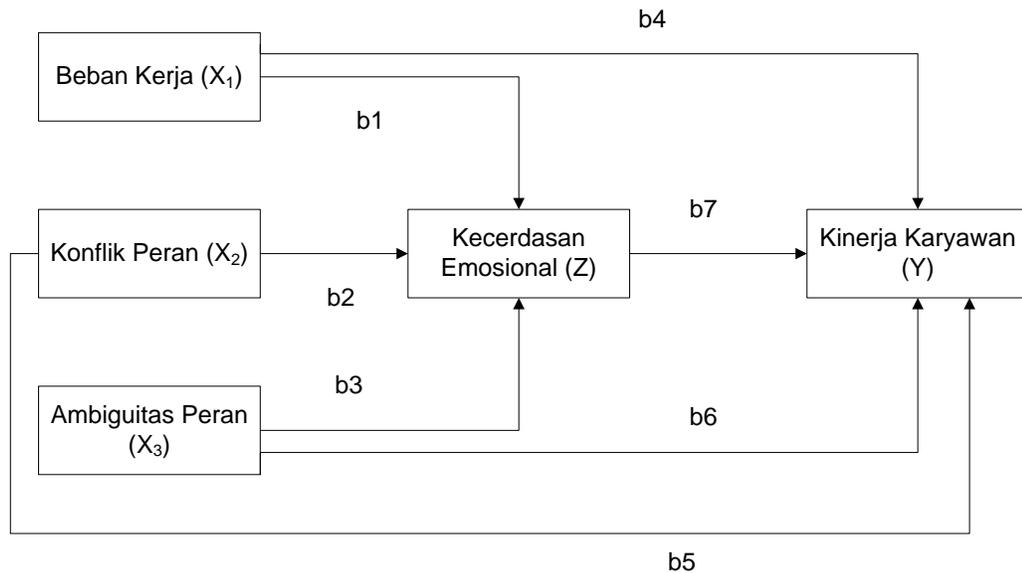
Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah perluasan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghazali,2014:19).

1) Model diagram jalur

Model diagram jalur langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang model berdasarkan konsep teori. Secara teoritis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- A. Beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran berpengaruh terhadap kecerdasan emosional
- B. Beban kerja, konflik peran, ambiguitas perandan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengaruh antara variabel secara teoritis tersebut dapat dibuat model dalam bentuk diagram pada gambar 3.1:



Gambar 3.1 Analisis Jalur / *Path Analysis*

Model tersebut dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan jalur:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 \dots \dots \dots (2)$$

$$Y = \beta_7 Z \dots \dots \dots (3)$$

2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi

Asumsi-asumsi yang melandasi *analisis path* ini adalah :

- A. Didalam analisis *path*, hubungan antara variabel adalah linier dan adiktif
- B. Hanya rekrusif dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistemkausal kesatu arah.

Sedangkan pada model yang mengandung respiokal tidak dilakukan analisis *path*.

- C. Variabel endogen minimal dalam skala interval.

D. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).

E. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori yang relevan.

3) Pemeriksaan validitas model

Langkah ketiga dalam analisis *path* adalah pemeriksaan validitas model. Valid tidaknya tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasi. Asumsi analisis *path* memiliki dua indikator validitas model, yaitu koefisien dterminasi total dan *theory trimming*.

A. Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan.

$$R^2_m = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Dalam hal ini, inteprestasi terhadap R^2_m , sama dengan inteprestasi (R^2) pada analisis regresi. Untuk uji R^2 (Koefisien determinasi). Koefisien determinasi ini mencari seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan keseluruhan terhadap variabel dependen serta pengaruhnya secara parsial. Jadi koefisien determinasi hanya mengukur seberapa besar sumbangan variabel dependen secara keseluruhan terhadap naik turunya variasi nilai dependen. Nilai R^2 ini akan mempunyai range 0-1

A) *Trimming Theory*

Uji validitas koefisien *path* pada setiap jalur penggaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisiensi regresi variabel dibakukan secara parsial.

Berdasarkan *trimmingtheory*, maka jalur-jalur nonsignifikan dibuang.

Uji t regresi ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_1}{S_e}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

b_1 = Nilai koefisien dari variabel ke 1

S_e = Nilai standar error

Tingkat signifikansi ditentukan 0,05

Jika p-value $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Jika p-value $> 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

B) Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama maka digunakan uji F, yaitu untuk menguji kebenaran koefisien regresi. Uji serentak yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y (Ghozali, 2014:22)

Prosedur uji statistiknya adalah sebagai berikut, (Ghozali, 2014:22)

1. Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh X terhadap Y

H_1 : Ada pengaruh X terhadap Y

2. Menentukan taraf nyata (α) dan F table

Taraf nyata yang digunakan biasanya 5% (0,05) atau 1% (0,01) Nilai F tabel memiliki derajat bebas.

3. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila $F_0 \leq F_\alpha$

H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila $F_0 > F_\alpha$

4. Menentukan nilai uji statistic

5. Membuat kesimpulan

Menyimpulkan H_0 diterima atau ditolak

4) Melakukan interpretasi hasil analisis

Di dalam analisis *path*, disamping ada pengaruh langsung juga ada pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Koefisien P_1 dinamakan koefisien *path* pengaruh langsung. Sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dihitung dengan cara :

A. Pengaruh langsung X_1 ke Z = p_1

B. Pengaruh langsung Z ke Y = p_7

C. Pengaruh tidak langsung X_1 ke Z ke Y = $p_1 \times p_7$

D. Pengaruh langsung X_2 ke Z = p_2

E. Pengaruh tidak langsung X_2 ke Z ke Y = $p_2 \times p_7$

F. Pengaruh langsung X_3 ke Z = p_3

G. Pengaruh tidak langsung X_3 ke Z ke Y = $p_3 \times p_7$

H. Pengaruh Total = Pengaruh Langsung + Pengaruh tidak langsung

3. ANALISIS DATA

Hasil Uji Validitas

Uji validitas menggunakan analisis korelasi *product moment*, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
Kinerja	KIN1	0.568	0.1965	Valid
	KIN2	0.433	0.1965	Valid
	KIN3	0.524	0.1965	Valid
	KIN4	0.726	0.1965	Valid
	KIN5	0.615	0.1965	Valid
	KIN6	0.467	0.1965	Valid
	KIN7	0.533	0.1965	Valid
	KIN8	0.565	0.1965	Valid
	KIN9	0.504	0.1965	Valid
	KIN10	0.535	0.1965	Valid
	KIN11	0.460	0.1965	Valid
Beban kerja	BK1	0.670	0.1965	Valid
	BK2	0.615	0.1965	Valid

	BK3	0.653	0.1965	Valid
	BK4	0.797	0.1965	Valid
	BK5	0.676	0.1965	Valid
	BK6	0.702	0.1965	Valid
	BK7	0.557	0.1965	Valid
Konflik peran	KP1	0.270	0.1965	Valid
	KP2	0.602	0.1965	Valid
	KP3	0.717	0.1965	Valid
	KP4	0.549	0.1965	Valid
	KP5	0.645	0.1965	Valid
	KP6	0.781	0.1965	Valid
	KP7	0.658	0.1965	Valid
	KP8	0.701	0.1965	Valid
Ambiguitas peran	AP1	0.683	0.1965	Valid
	AP2	0.739	0.1965	Valid
	AP3	0.746	0.1965	Valid
	AP4	0.850	0.1965	Valid
	AP5	0.710	0.1965	Valid
Kecerdasan emosional	KE1	0.412	0.1965	Valid
	KE2	0.599	0.1965	Valid
	KE3	0.570	0.1965	Valid

	KE4	0.639	0.1965	Valid
	KE5	0.557	0.1965	Valid
	KE6	0.448	0.1965	Valid
	KE7	0.649	0.1965	Valid
	KE8	0.645	0.1965	Valid
	KE9	0.662	0.1965	Valid
	KE10	0.723	0.1965	Valid
	KE11	0.576	0.1965	Valid
	KE12	0.613	0.1965	Valid
	KE13	0.251	0.1965	Valid
	KE14	0.613	0.1965	Valid
	KE15	0.642	0.1965	Valid
	KE16	0.427	0.1965	Valid
	KE17	0.549	0.1965	Valid
	KE18	0.533	0.1965	Valid

3.1 Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan 3 tahapan analisis regresi, yaitu regresi berganda dan sederhana.

Koefisien Determinasi Berganda

Hasil koefisien determinasi (*AdjustedR²*) sebesar 0,291, maka dapat diartikan bahwa 29,1 persen kecerdasan emosional dipengaruhi oleh variabel stres kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran. Sedangkan sisanya sebesar 70,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji t

Hasil pengujian pada variabel beban kerja diperoleh nilai koefisien beta sebesar -0,272 dan *pvalue* sebesar 0,005 <0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan terbukti ada pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap kecerdasan emosional. Hasil koefisien regresi yang negatif (-0,272) menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka kecerdasan emosional semakin menurun, dan sebaliknya semakin rendah beban kerjanya kecerdasan emosional akan semakin meningkat.

Uji F

Berdasarkan tabel 4.10 diatas didapat F_{hitung} sebesar 14,549 dan Sig-F sebesar 0,000 <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas kurang dari taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), maka H_a diterima dan menolak H_0 . Dengan demikian variabel beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan PT. Pajitex.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara stress kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran maka kinerja karyawan PT Pajitex akan semakin menurun.
2. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara stress kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan PT Pajitex akan semakin menurun.
3. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara stress kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran terhadap kecerdasan emosional. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran maka kecerdasan emosional karyawan PT Pajitex akan semakin menurun.
4. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara stress kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran terhadap kecerdasan emosional. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja maka kecerdasan emosional karyawan PT.Pajitex akan semakin menurun.
5. Ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka kinerja karyawan PT.Pajitex juga akan semakin meningkat.

6. Terbukti lebih besar pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dengan pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan yang melakukan restrukturisasi.

Pihak manajemen PT.Pajitex sebaiknya memperhatikan stress kerja karyawan dengan mempertahankan kondisi ambiguitas peran yang selama ini dinilai paling rendah dalam menimbulkan stress kerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan menyamakan persepsi antara perusahaan dan karyawan akan visi dan misi perusahaan yang ditanamkan terus menerus, sehingga apa yang dikerjakan karyawan bisa sesuai dengan harapan perusahaan.

Pihak manajemen PT.Pajitex juga perlu memperhatikan stress kerja karyawan terutama untuk variabel beban kerja yang dalam hal ini berdasarkan data-data yang ada menunjukkan penilaian yang paling besar dalam mempengaruhi stress kerjanya. Beban kerja tersebut terutama yang berkaitan dengan tingkat keseimbangan antara beban kerja yang ada dengan waktu istirahat yang cukup. Hal ini dilakukan misalnya dengan melakukan rencana kerja yang baik, sehingga tidak ada bulan-bulan tertentu terjadi tumpukan pekerjaan yang belum terselesaikan, yang dapat menyebabkan karyawan harus bekerja ekstra atau lembur sehingga waktu istirahat dan libur menjadi semakin sempit.

Begitu juga dengan kecerdasan emosional sebagai variabel yang memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Pemimpin hendaknya mendorong karyawan untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya, mampu

untuk mengelola emosi tersebut, memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri, mengenal emosi dan kepribadian orang lain, dan dapat membina hubungan dengan pihak lain secara baik.

Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan*, 2(1). <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/HN423>
- Ahmad, Z., & Taylor, D. (2009). Commitment to independence by internal auditors: the effects of role ambiguity and role conflict. *Managerial Auditing Journal*, 24(9), 899–925. <https://doi.org/10.1108/02686900910994827>
- Alriani Ida Martini (2012), Konflik Dalam Organisasi, Apakah Selalu Negatif? (Kajian Prilaku Organisasi), *Dharma Ekonomi No. 36 / Th. XIX : 1 -13*
- Alwi, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan. Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 1–10.
- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S., & Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 3(2), 87–97. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2017.05.003>
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–17.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 50–56. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/87446-ID-analisis-faktor-faktor-stres-kerja-yang.pdf>
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Devonish, D. (2016). Emotional intelligence and job performance: the role of psychological well-being. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(4). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/JEIM-07-2014-0077>
- Dhani, P., & Sharma, T. (2017). Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A gender study. *Procedia Computer Science*, 122, 180–185. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.358>
- Enshassi, A., El-Rayyes, Y., & Alkilani, S. (2015). Job stress, job burnout and safety performance in the Palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), 170–187.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Harijanto, D., Nimran, U., Sudiro, A., & Rahayu, M. (2013). The Influence of Role Conflict and Role Ambiguity on The Employee's Performance Through Commitment and Self- Efficacy (Study on the Nurses at Public Health Service Center of. *IOSR Journal of Business and Management*, 8(1), 98–105. Retrieved from

www.iosrjournals.org

- Harris, E. G., & Fleming, D. E. (2017). The productive service employee: personality, stress, satisfaction and performance. *Journal of Services Marketing*, JSM-11-2015-0347. <https://doi.org/10.1108/JSM-11-2015-0347>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91–96.
- Julvia, C. (2013). Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 1–8.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614–634. <https://doi.org/10.1108/09596111311322952>
- Ling, S., & Bhatti, M. (2014). Work Stress and Job Performance in Malaysia Academic Sector: Role of Social Support as Moderator. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 4(12), 1986–1998. <https://doi.org/10.9734/BJEMT/2014/12098>
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Roskadarya.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence :Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215.
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266–288. <https://doi.org/10.1108/09513540910941766>
- Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015),

674–682. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00083-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00083-6)

- Pawirsumarto, S., Setyadi, A., & Khumaedi, E. (2016). The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 950–963.
- Pekaar, K. A., van der Linden, D., Bakker, A. B., & Born, M. P. (2017). Emotional intelligence and job performance: The role of enactment and focus on others' emotions. *Human Performance*, 30(2–3), 135–153.
<https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1332630>
- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1143–1156. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MIP-05-2017-0088>
- Rafiee Mojtaba, Hojat Kazemi and Mustafa Alimiri, (2013), Investigating the effect of job stress and emotional intelligence on job performance, *Management Science Letters* (3) :2417–2424
- Rangriz, H., & Meharabi, J. (2010). The Relationship between Emotional Intelligence , Organisational Commitment and Employees' Performance in Iran. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 50–56.
- Riana, D., & Agatha, V. Y. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Bhirawa*, 3(1), 1–8.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2015), *Perilaku Organisasi*, (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP AN-NUR Bululawang - Malang. *Warta Ekonomi*, 7(17), 64–77.
- Solimun. (2014) *Structrural Equating Modeling Lisrel dan Amos*. Penerbit Universitas Negeri Malang. Malang

- Sekaran, U & Bougie, R. (2017), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd
- Tewal, B., & Tewal, F. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, 2(1), 450–456.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kotadenpasar Bali. *Jagadhita*, 4(1), 38–57.
<https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>
- Yenti, N., Machasin, & Amsal, C. (2014). Effect of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence and Discipline to Nurses Performance in PMC Hospital Pekanbaru. *Jom FEKON*, 1(2), 1–21
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and JobPerformance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social andBehavioral Sciences*, 75, 518–524.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>