

TINJAUAN TENTANG KINERJA KARYAWAN DILIHAT DARI PERSPEKTIF KECERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA

Roma Novrianti Nainggolan^{1*}, Dian Komarsyah², Nur Efendi³

¹²³ Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis FISIP, Universitas Lampung

*Surel korespondensi: romanovri140@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence, job stress, and job satisfaction on employee performance. This study uses a quantitative approach with the type of explanatory research. The sampling technique is non-probability sampling, with a sample of 85 respondents from Miss Cimory at PT Cimory Bekasi. The data was obtained from questionnaires which were distributed by using a Likert scale. This study used multiple regression analysis with SPSS 25 application for the data analysis tool. This study shows that partially, emotional intelligence and job satisfaction have a positive effect on employee performance. The work stress has a negative effect on employee performance. Simultaneously, there is an influence of emotional intelligence, job stress, and job satisfaction on employee performance. Performance and job satisfaction are variables that have characteristics in the very high category, especially regarding support from leaders and colleagues, as well as internal motivation due to job compatibility.

Key Words: Emotional Intelligence, Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, dengan sampel 85 responden Miss Cimory di PT Cimory Bekasi. Data diperoleh dari kuisioner yang disebar dengan menggunakan skala *likert*. Analisis data pada pemnelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan bantuan aplikasi SPSS 25. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, terdapat pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja menjadi variabel yang memiliki penilaian dalam kategori sangat tinggi secara deskriptif, khususnya berkenaan dengan dukungan pimpinan dan rekan kerja, serta motivasi internal kecocokan terhadap karakter pekerjaan.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber keunggulan kompetitif perusahaan. Kualitas SDM sangat menentukan sukses atau gagalnya pencapaian tujuan organisasi. SDM berperan

penting dalam mendukung aktivitas industri agar lebih produktif, inovatif, dan kompetitif. Khususnya, pada sektor padat karya seperti industri manufaktur.

Kemenperin (2019) mengatakan bahwa industri manufaktur berperan penting dalam upaya menggenjot nilai investasi dan ekspor, sehingga menjadi sektor andalan untuk mengakselerasi pertumbuhan ekonomi nasional. Oleh karena itu, pemerintah berkomitmen merevitalisasi industri manufaktur melalui pelaksanaan peta jalan Making Indonesia 4.0 agar siap memasuki era revolusi industri 4.0, terutama pada pengembangan kualitas SDM yang berdaya saing. Ada banyak contoh perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, salah satunya PT Cisarua Mountain Dairy.

PT Cisarua Mountain Dairy atau sering disebut dengan nama PT Cimory merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pengolahan susu yang memiliki potensi dalam menyediakan aneka hidangan makanan dan minuman berbahan dasar susu. Berpusat di Merayu, Jakarta Barat dan memiliki cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, di Jabodetabek sendiri terdapat 38 cabang. Cimory hadir sebagai solusi untuk memberdayakan para perempuan. PT Cimory memberikan peluang bagi wanita Indonesia yang ingin lebih produktif bahkan dapat membantu keuangan keluarganya. PT Cimory menyebutnya sebagai *Miss Cimory* yang merupakan wanita dewasa yang dipercaya untuk menjadi agen dari Cimory yang akan membantu konsumen untuk memenuhi kebutuhan nutrisi anak yang berbasis protein dari produk-produk unggulan Cimory (Cimory, 2019).

Dalam hal ini *Miss Cimory* yang sudah berkeluarga harus bisa beradaptasi dengan segala kondisi, baik mengurus keluarga dan juga pekerjaan. Hal ini tentu akan berakibat pada kinerja karyawan, dikarenakan *Miss Cimory* pada PT Cimory memiliki peran ganda antara pekerjaan dalam perusahaan dan juga pekerjaan rumah tangga yang akan mengakibatkan beban kerja yang semakin berat karena harus membagi waktu, tenaga, dan pikiran terhadap pekerjaan dan keluarga. Sedangkan kinerja karyawan sendiri merupakan hal penting bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab setiap karyawan selama periode tertentu. Dessler (2011:41) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja dengan standar yang ditetapkan dan disebut juga dengan prestasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja juga produktivitas yang tinggi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sendiri ada banyak hal, di antaranya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual (Rahmasari, 2012), konflik, stres kerja, kepuasan kerja (Nur, 2013), kecerdasan emosional, komitmen organisasional, organizational citizenship (Fitriastuti, 2013), motivasi kerja (Changgriawan, 2017), disiplin kerja (Jufrizen, *et al.*, 2020) dan masih banyak lagi. Namun, pada penelitian ini, kinerja karyawan dilihat dari perspektif kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Kecerdasan emosional merupakan kesadaran terhadap emosi yang sedang dirasakan serta alasannya, menyadari adanya kaitan antara perasaan dan juga pikiran. Individu yang dapat mengetahui perasaannya akan memengaruhi kinerja mereka, dan menjadikan itu sebagai pedoman serta nilai-nilai untuk mencapai sasaran (Goleman, 2005). Kecerdasan emosional juga disebut sebagai sikap pengendalian diri yang baik, dimana seseorang mampu mengatur perasaan dan emosi dalam menghadapi situasi tertentu, kemudian secara bersamaan dapat berempati terhadap orang lain yang berada disekitarnya, sehingga kualitas pekerjaan yang dilakukan dapat terjaga dengan baik. Kecerdasan emosional yang tinggi mampu membuat seseorang dapat mengatasi konflik dengan baik dan membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Robbins dalam Nur, 2013).

Walaupun demikian, apabila konflik terus berkelanjutan, tentu dapat membuat karyawan mengalami stres kerja. Bagi seorang wanita yang sudah berkeluarga khususnya, tuntutan tidak hanya berasal dari pekerjaan, tetapi juga urusan domestik rumah tangga. Jika stres tersebut tidak terkelola

dengan baik, maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Masalah stres kerja dalam sebuah organisasi harus diperhatikan sejak timbulnya tuntutan efisien dalam pekerjaan. Dalam hasil penelitian Hidayati, *et al.* (2008) mengatakan bahwa adanya hubungan negatif dan juga signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin rendah jika stres kerja yang dialami tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Adi (2000) yang mengatakan bahwa kinerja yang dihasilkan akan berakibat negatif apabila stres kerja yang dialami tinggi.

Stres merupakan suatu ketegangan yang dialami individu yang dapat ditimbulkan dari dalam individu tersebut maupun lingkungan luar. Jika tidak segera diatasi, stres kerja akan berakibat pada perilaku yang tidak diharapkan pihak organisasi, seperti kepuasan kerja yang rendah. Karyawan akan merasa pekerjaannya terpenuhi apabila kepuasan kerja mereka tercapai. Dimana kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang bahagia atau positif yang dikerluarkan karyawan dari pengalaman mereka (Karambut & Noormijati, 2012). Karyawan akan meningkatkan kinerja mereka pada organisasi tempat mereka bekerja apabila kepuasan kerja yang mereka dapatkan juga tinggi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_{a1} : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a2} : Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a3} : Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a4} : Kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono 2017:21). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu hubungan kecerdasan emosional (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari jawaban hasil kuesioner yang disebar pada responden *Miss Cimory* di PT Cimory Cabang Bekasi.

Pengambilan sampel dengan cara non-probability sampling, dengan sampel jenuh, yakni seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini, dengan jumlah 85 responden. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, untuk menganalisis karakteristik responden, seperti usia, pendidikan, dan lama bekerja, serta distribusi frekuensi penilaian responden terhadap item pada masing-masing variabel. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 25.0 for windows, dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik, dilanjutkan dengan uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F), dan melihat kontribusi variabel x terhadap variabel y dengan melalui koefisien determinasi.

3. HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat diketahui dari 85 responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia 36-40 tahun dengan presentase 41,2%, atau terdiri dari 35 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh tingkat

pendidikan SMA/SLTA Sederajat sebesar 57,6% atau terdiri dari 49 orang, lalu berdasarkan lama bekerja didominasi oleh 4-6 tahun lama kerja dengan presentase 44,7% atau terdiri dari 38 orang.

Distribusi Jawaban Responden

Kecerdasan emosional menjadi salah satu variabel penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Penilaian responden terhadap variabel kecerdasan emosional (X1), memiliki nilai rata-rata yang tinggi dari skala nilai 1 sampai 5, yakni sebesar 4,15. Adapun item penilaian yang berada di atas rata-rata meliputi: mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, selalu mengintrospeksi diri, mengelola dan mengatur emosi diri dalam situasi apa pun, memotivasi diri agar komitmen yang telah saya buat harus tercapai, merasa prihatin pada masalah teman sekerja, selalu berpedoman pada etika. Sedangkan item yang berada di bawah rata-rata, meliputi: mampu mengekspresikan perasaan, mampu mengontrol tindakan dan pikiran, mampu mengendalikan diri ketika berada di situasi yang sulit, mampu menempatkan diri pada posisi orang lain, mampu melihat rasa sakit orang lain, mempunyai cara yang meyakinkan agar ide-ide dapat diterima orang lain, mampu menyelesaikan masalah, mampu berorganisasi dan menginspirasi suatu kelompok, mampu memberikan suasana yang hidup dalam berdiskusi, mampu merencanakan sesuatu dengan matang.

Sementara pada variabel stres kerja (X2), memiliki nilai yang rendah dari skala penilaian 1 sampai 5, yakni sebesar 1,9. Adapun item yang memiliki nilai di atas rata-rata meliputi: selalu dikejar waktu dalam bekerja, peralatan kerja yang tidak memadai, peran yang diterima dalam perusahaan sering bertentangan, mengalami perbedaan pendapat, mengalami konflik dalam sebuah tim, pekerjaan di perusahaan membahayakan kesehatan, perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi, dan gaji yang diterima tidak sesuai. Sedangkan item yang berada di bawah rata-rata meliputi: beban kerja yang tidak sesuai, waktu yang sangat singkat, tidak mampu menyelesaikan antara pekerjaan dan waktu yang diberikan, ditekan dengan banyak peraturan, pekerjaan, tidak sesuai dengan keterampilan, kerja keras tidak sebanding dengan hasil yang didapat.

Pada variabel kepuasan kerja (X3), memiliki nilai rata-rata sangat tinggi dari skala penilaian 1 sampai 5, yakni sebesar 4,21. Adapun item yang memiliki nilai di atas rata-rata meliputi: pimpinan selalu memberi dukungan, rekan kerja mampu bekerja dengan baik, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, merasa senang melakukan pekerjaan, dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan.

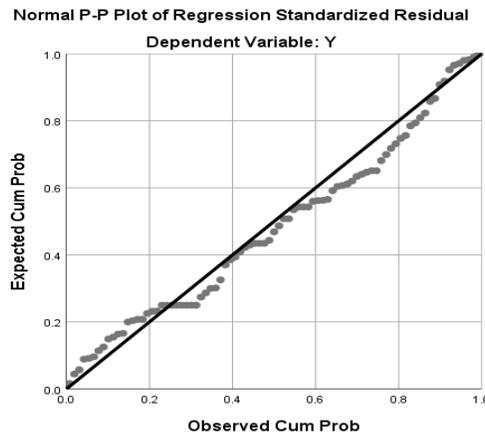
Pada variabel kinerja karyawan (Y) juga memiliki interpretasi nilai sangat baik dari skala penilaian 1 sampai 5, yakni sebesar 4,32. Adapun item yang memiliki nilai di atas rata-rata meliputi: hasil kerja sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan, mampu bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat, mampu mengikuti instruksi yang diberikan pimpinan dengan baik, selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, selalu rajin dalam bekerja, dan selalu mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja. Sedangkan item yang berada di bawah rata-rata meliputi: dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, hasil kerja sesuai dengan kuantitas/jumlah yang ditetapkan perusahaan, memiliki sikap inisiatif dalam setiap masalah yang dihadapi, mampu bekerja dalam tim dengan baik, selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji data-data yang digunakan dalam penelitian ini, apakah telah memenuhi asumsi klasik, yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Untuk melakukan uji normalitas, akan digunakan alat uji yakni normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Pendekatan *P-P Plot* dilakukan dengan mengamati titik-titik penyebaran data pada diagram. Sebuah data dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila sebaran titik-titik data terlihat menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, apabila titik-titik tersebar menjauhi garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis maka data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas pada penelitian ini.

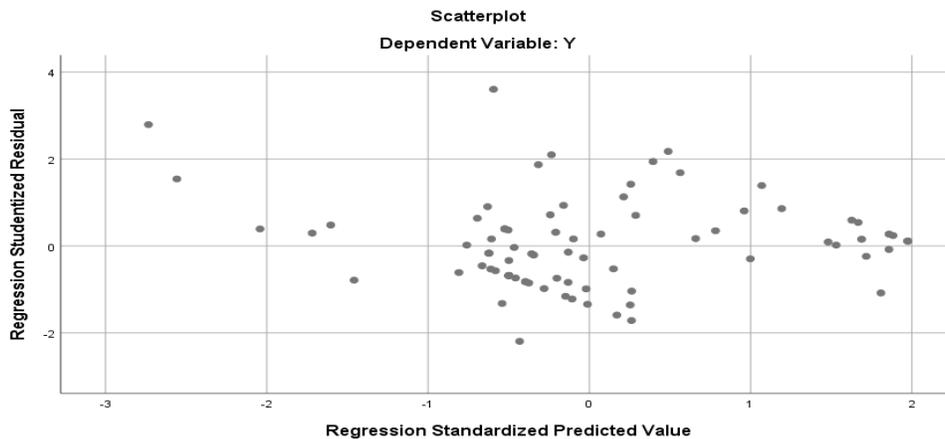


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* pada gambar 1 diketahui bahwa dalam penelitian ini, menunjukkan variabel yang diuji berdistribusi normal, karena garis titik-titik mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran kuesioner penelitian ini telah terdistribusi normal dan melewati beberapa pihak. Dengan demikian, residual dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika varian tetap, maka terjadi masalah heteroskedastisitas yaitu melihat *scatter plot* (nilai prediksi dependen ZPRED dengan residual SRESID).



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa didapati titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y, serta tidak mempunyai pola yang teratur. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi keterkaitan antara nilai prediksi dan residu. Jika terjadi keterkaitan antara nilai prediksi dan residu, maka antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah hal yang sama. Namun karena hal tersebut tidak terjadi, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ditemukan korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Metode regresi yang baik tidak terdapat korelasi dengan variabel independen. Untuk melihat adanya keberadaan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Jika *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Emosional	.631	1.585
	Stres Kerja	.953	1.050
	Kepuasan Kerja	.640	1.563
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.730	.572		3.026	.003
	Kecerdasan Emosional	.296	.107	.265	2.780	.007
	Stres Kerja	-.184	.087	-.170	-2.109	.038
	Kepuasan Kerja	.488	.093	.481	5.239	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{y} = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$\hat{y} = 1,730 + 0,296X_1 - 0,184X_2 + 0,488X_3 + e$$

Persamaan regresi dalam penelitian ini memiliki konstanta sebesar 1,730, yang berarti jika variabel kecerdasan emosional (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) memiliki nilai 0 atau tidak ada, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) tetap bernilai 1,730.

Koefisien linear berganda kecerdasan emosional (X1) diketahui sebesar 0,296. Berarti setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari variabel kecerdasan emosional, maka kinerja karyawan akan naik 0,296. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, semakin naik nilai variabel kecerdasan emosional maka semakin naik kinerja karyawan.

Koefisien linear berganda stres kerja (X2) diketahui sebesar -0,184. Berarti setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari variabel stres kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,184, atau terjadi pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik nilai variabel stres kerja, maka semakin turun kinerja karyawan.

Koefisien linear berganda kepuasan kerja (X3) diketahui sebesar 0,488. Berarti setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari variabel kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan naik 0,488. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik nilai variabel kepuasan kerja maka semakin naik kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel kecerdasan emosional (X1) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,780 > 1,164$ dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,007 < 0,05$. Maka dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yaitu kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t variabel stres kerja (X2) menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,109 > 1,164$ dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,038 < 0,05$. Maka dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yaitu stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t variabel kepuasan kerja (X3) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,239 > 1,164$ dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	Standardized Coefficient	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		3.026	.003
Kecerdasan Emosional	.265	2.780	.007
Stres Kerja	-.170	-2.109	.038
Kepuasan Kerja	.481	5.239	.000

Tabel 4. Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Keterangan
(X1, X2, dan X3 → Y)	38,492	2,72	0,000	Ha diterima, Ho ditolak

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil dari perhitungan uji F dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $38,492 > 2,72$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu $0 < R^2 < 1$. Model yang baik yaitu yang memiliki angka tinggi atau mendekati angka 1, yang artinya variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan, nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjalankan variabel dependen sangat terbatas. Berikut ini merupakan hasil uji R^2 dalam penelitian ini.

Tabel 5. hasil Uji R^2

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.767 ^a	.588	.572	.61827

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil dari perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini nilai korelasi kecerdasan emosioanal, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan diperoleh nilai sebesar 0,767. Pada tabel interpretasi nilai r, angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antar kinerja karyawan dengan ketiga variabel independen (kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja) kuat. Sedangkan, koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan oleh *R-square* sebesar 0,588 atau 58,8%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 58,8% variabel kinerja karyawan *Miss Cimory* pada PT Cimory di Bekasi dipengaruhi oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini yakni kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja, serta sisanya (41,2%) dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil koefisien berganda pada variabel kecerdasan emosional menunjukkan nilai sebesar 0,296, yang artinya setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari variabel kecerdasan emosional, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,296, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan atau tetap. Bernilai positif (+) artinya terjadi pengaruh yang positif antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Semakin naik nilai variabel kecerdasan emosional maka semakin naik kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan H_0 diterima.

Hasil uji hipotesis ini memberikan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mendukung penelitian yang sudah ada sebelumnya yang dilakukan oleh Ardiansyah & Sulistiyowati (2018) bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil koefisien berganda pada variabel stres kerja menunjukkan nilai sebesar -0,184, yang artinya setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari variabel stres kerja, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,184, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan atau tetap. Bernilai negatif (-) artinya terjadi pengaruh yang negatif antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin naik nilai variabel stres kerja, maka semakin turun kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan H_{a2} diterima.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini memberikan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan Hidayati, *et al.* (2008) mengatakan bahwa adanya hubungan negatif dan juga signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin rendah jika stres kerja yang dialami tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Adi (2000) yang mengatakan bahwa kinerja yang dihasilkan akan berakibat negatif apabila stres kerja yang dialami tinggi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemudian untuk hasil koefisien berganda pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,488, yang artinya setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari variabel kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,488, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan atau tetap. Bernilai positif (+) artinya terjadi pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin naik nilai variabel kepuasan kerja, maka semakin naik kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan H_{a3} diterima.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini memberikan hasil yang sama dengan penelitian Changgriawan (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh bahwa variabel kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Miss Cimory* di PT Cimory Bekasi. Hasil ini ditunjukkan pada nilai F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,492 > 2,72$), dengan signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan H_{a4} diterima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari (2012) dan Nur (2013). Hasil uji R juga menunjukkan adanya korelasi yang kuat, dengan kontribusi kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja sebesar 58,8 persen terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dan kepuasan kerja menjadi variabel yang memiliki penilaian dalam kategori sangat tinggi dari responden, khususnya berkenaan dengan dukungan pimpinan dan rekan kerja, serta motivasi internal karena adanya kecocokan terhadap karakter pekerjaan. Penilaian terhadap item-item pada variabel stres kerja juga rendah, Hal ini dapat diidentifikasi juga dari karakteristik responden yang sebagian besar memiliki masa kerja empat sampai enam tahun. Artinya, pekerja tidak merasakan adanya stres kerja yang destruktif, yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja di tempat kerja, walaupun sebagian besar berada dalam rentang usia wanita produktif dalam rumah tangga.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional (X1), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perlu pengembangan penelitian lebih lanjut terkait dukungan pemimpin, hubungan rekan kerja, dan kecocokan pribadi dengan pekerjaan terhadap kinerja, yang dapat dimoderasi oleh pendidikan atau gender.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, W. A. (2000). Analisis stres dan pengaruhnya terhadap kinerja pengusaha industri kecil (Studi kasus pada sentra industri konveksi di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten). *Majalah Ilmiah Psikologi*, 4, 10-19.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(3), 1-7.
- Cimory. (2019). Profil PT Cimory Indonesia. Diakses dari <http://cimory69.blogspot.com/p/profil.html?m=1>.
- Dessler, G. (2011). *Human resource management*. Upper Saddle River: Pearson Education Limited.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103-114.
- Goleman. (2005). *Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 2(1), 91-96.
- Jufrizen, Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model empiris organizational citizenship behavior dan kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 4(2), 145-165.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Karambut, C. A., Troena, E. A., & Noormijati. (2012). Analisis pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada perawat unit inap RS Panti Waluya Malang). *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655-668.
- Kemenperin. 2019. Industri manufaktur berperan penting genjot investasi dan ekspor. *Kemenperin.go.id*. 8 Januari 2019. Diakses dari <https://kemenperin.go.id/artikel/20091/Industri-Manufaktur-Berperan-Penting-Genjot-Investasi-dan-Ekspor->.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 739-749.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1), 1-20.