



PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ESTA DANA VENTURA CABANG GOWA

¹Akhmad Muhammadin, ²Ismail

^{1,2}Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Email : muhammadin.akhmad@yahoo.com, mail19617@gmail.com

Abstrak : Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software statistik SPSS Versi 26. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebanyak 30 responden. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif menggunakan metode perhitungan statistik untuk memudahkan dalam menghitung data-data dari pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa. Hasil penelitian pada uji F menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa., sedangkan dalam uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract : *The data analysis used in this study was multiple linear regression analysis with the help of SPSS Version 26 statistical software. The sampling technique in this study is saturated sampling technique namely determining the sample when all members of the population are used as samples namely as many as 30 respondents. The type of research used in this study uses quantitative research using statistical calculation methods to make it easier to calculate data from the influence of emotional intelligence and work stress on employee performance. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, and documentation. The hypothesis in this study is that there is a significant influence between emotional intelligence and work stress on employee performance at PT. Esta Dana Ventura Branch of Gowa Regency. The results of the research on the F test show that emotional intelligence and work stress simultaneously affect the performance of employees at PT. Esta Dana Ventura Branch of Gowa Regency, while the t test shows that work stress has a partial effect on the performance of employees at PT. Esta Dana Ventura Branch of Gowa Regency.*

Keywords : *Emotional intelligence, Work stress, Employee performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi strategis dari manajemen yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai suatu asset bagi organisasi bukan lagi sebagai mesin ataupun sebagai manusia dan patnership. Perusahaan dapat berkembang dengan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut dengan memberikan fasilitas dan jaminan kepada karyawan setiap perusahaan seperti fasilitas yang memadai, melakukan pelatihan dan memberikan jaminan keamanan sehingga sumber daya dalam perusahaan merasa aman dan dapat berjalan dengan baik.

Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan Akhmad Muhammadin dkk (2021) mengemukakan bahwasannya Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu ilmu, seni, dan proses memperoleh, manajemen atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi Akhmad Muhammadin dkk (2021).

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri. Gibson dan kawan-kawan (2011), berpendapat bahwa Stres Kerja yaitu suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menurut Terry Gregson dalam Ahada Eriawan (2011), berpendapat sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Sementara Melayu Hasibuan (2012), berpendapat bahwa stres kerja suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Armstrong dalam Wibowo (2010) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah cara manajemen dalam mengelola sumber daya organisasi yang berporos pada kinerja yang melakukan proses interaksi komunikasi dengan pendekatan-pendekatan tertentu sebagai kekuatan guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut Akhmad Muhammadin dkk (2021).

TINJAUAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi mulai menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia menurut Wirawan (2015:20) adalah orang, pegawai, karyawan, buruh, yang bekerja untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen. Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (2012:10). Pandangan lainnya mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Subekhi (2012).

Tujuan manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu tujuan secara umum dan tujuan secara khusus. Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang atau manusia. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber daya kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru Muhammadin & Ramli (2018).

2. Konsep Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan atau perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat memberikan dampak yang berlawanan, apabila tingkat stres yang dialami karyawan rendah atau masih dalam batas kewajaran, maka stres dapat menjadi motivasi dalam pelaksanaan kerja sehingga mengoptimalkan kinerja. Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan (Gaol 2014). Tuntutan kerja tentu saja dapat memberi tekanan pada seseorang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stres (Robbins & Judge 2013).

Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat karyawan ingin keluar dari lingkungan tersebut, oleh sebab itu keadaan ini membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaan yang mengakibatkan tingginya turnover intention (Robbins & Judge, 2013). Namun sebaliknya, apabila stres yang dialami karyawan berada pada tingkat yang terlalu tinggi atau sudah melampaui batas kewajaran, maka stres akan cenderung menjadi masalah sehingga dapat menurunkan kinerja Mangkunegara (2011). Stres kerja terbagi ke dalam tiga bagian, yaitu beban kerja, tekanan dari atasan dan hubungan sosial (Gibson 2011). Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan antara lain:

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Tekanan dari atasan atau yang biasa disebut job stress dapat diartikan sebagai suatu tekanan dari bekerja dan mempengaruhi pikiran, emosi atau juga fisik seseorang yang berasal dari tempat pekerjaannya. Tekanan dari atasan dapat terjadi karena beberapa hal seperti waktu yang mendesak, target yang belum tercapai dan konflik kerja. Hubungan sosial adalah hal yang didasari pada gejala serta proses hubungan antarmanusia yang memengaruhi hubungan sosial dalam kesatuan hidup manusia. Hubungan sosial adalah hubungan timbal balik dalam masyarakat yang bersifat dinamis bukan statis, hubungan ini memiliki pola tertentu sebagai kesempatan untuk hidup bersama dalam masyarakat.

3. Konsep Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi adalah jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Kecerdasan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola dan memimpin motivasi diri sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial.

Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2015:13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Chang et al (2014) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah salah satu kepribadian yang penting bagi keberhasilan individu terutama dalam bisnis berbasis layanan. Kecerdasan emosi adalah kemampuan individu untuk mempersepsi, membangkitkan dan memasuki emosi yang dapat membantu menyadari dan mengatur emosi diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat mengembangkan pertumbuhan emosi dan intelektual” (Yapono dan Suharnan, 2013: 211).

Kecerdasan Emosional terbagi ke dalam tiga bagian, yaitu kesadaran diri, motivasi dan keterampilan diri (Goleman: 2015) Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Kesadaran diri merupakan kapasitas seseorang untuk introspeksi diri atas emosi yang dialami secara nyata, termasuk memperoleh pengertian dan pengetahuan yang mendalam tentang kekuatan, kelemahan, emosi, reaksi, respon atau yang lainnya. Atau yang lebih singkatnya ialah keadaan di mana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya. Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Keterampilan diri adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

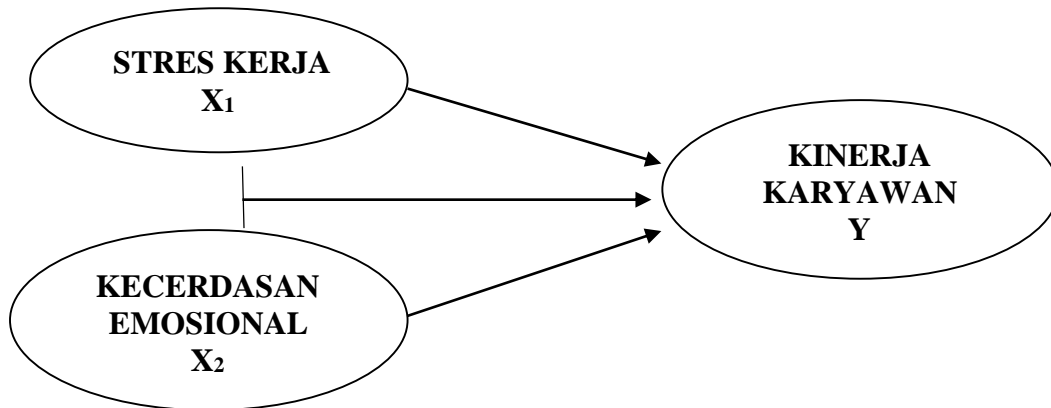
4. Konsep Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi Muhammadin & Nurhidayah (2022) yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Robbins dalam Tampi (2014) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja Karyawan terbagi ke dalam tiga bagian, yaitu kualitas kerja, kedisiplinan dan kerjasama (Robbins 2014) Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- b. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

- c. Kerjasama adalah pekerjaan yang dilakukan dua orang atau lebih dengan melibatkan interaksi antarindividu bekerja sama sampai terwujud tujuan yang dinamis.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah sendiri (2022)

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah tipe pendekatan kuantitatif yaitu menganalisis data dalam bentuk angka-angka kemudian membahasnya melalui perhitungan dari skor atau nilai rata-rata dari setiap variabel, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh antara variabel-variabel yang diamati (Sugiyono 2013).

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Esta Dana Ventura dengan kategori populasi dalam penelitian ini adalah non-propability sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Esta Dana Ventura Cabang Gowa yang bergerak dibidang pembiayaan berjumlah 40 orang karyawan.

Adapun alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah regresi linier berganda, ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Esta Dana Ventura Cabang Gowa (Y). Persamaan hubungan linier dengan lebih dari satu variabel, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Variabel X_1

b_2 = Koefisien Regresi Variabel X_2

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Kecerdasan Emosional

e = Standar error (tingkat kesalahan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yaitu karyawan PT. Esta Dana Ventura. Dalam uji instrumen penelitian terdapat dua uji yaitu uji Validitas dan uji Reliabilitas, sehingga hasil uji tersebut akan dijelaskan di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional	X1.1	0,649	0,361	Valid
	X1.2	0,618	0,361	Valid
	X1.3	0,739	0,361	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,643	0,361	Valid
	X2.2	0,512	0,361	Valid
	X2.3	0,865	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	X3.1	0,641	0,361	Valid
	X3.2	0,593	0,361	Valid
	X3.3	0,655	0,361	Valid

Sumber: Data diolah sendiri dari SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa dari 9 item pernyataan yang telah dilakukan uji validitas, maka semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid karena sesuai dengan ketentuan uji validitas yaitu uji dua sisi dengan taraf signifikan (0,05) dengan melihat perbandingan antara nilai r hitung > r tabel dan berdasarkan lampiran tabel distribusi nilai r tabel untuk jumlah sampel 30 adalah sebesar 0,361.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional

Cronbach's Alpha	N of Items
0,852	3

Sumber: Data diolah sendiri dari SPSS Versi 26 (2022)

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,871	3

Sumber: Data diolah sendiri dari SPSS Versi 26 (2022)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

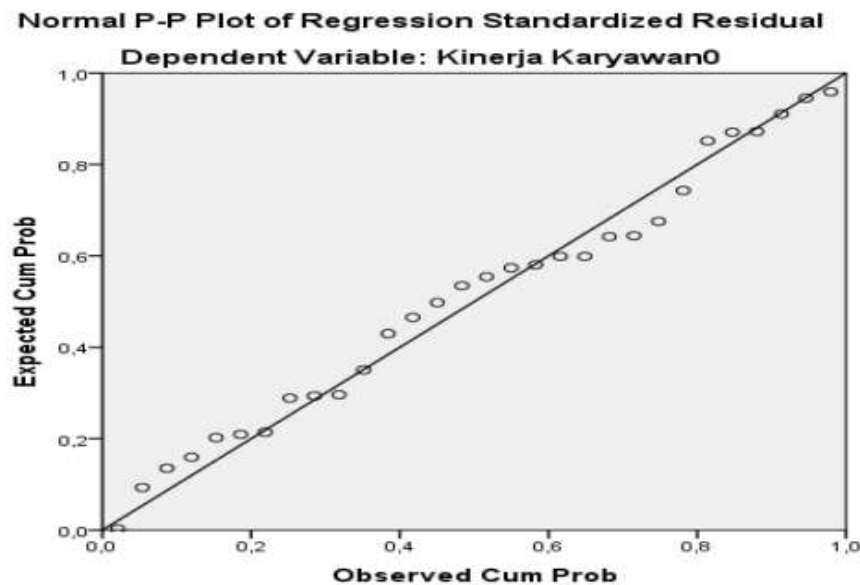
Cronbach's Alpha	N of Items
0,802	3

Sumber: Data diolah sendiri dari SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian reliabilitas yang membandingkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 , maka semua item pernyataan kuesioner

pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai X1 adalah 0,852 lebih besar dari 0,60 , untuk nilai X2 adalah 0,871 lebih besar dari 0,60 , dan nilai Y adalah 0,802 lebih besar dari 0,60.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah sendiri dari SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan gambar 2. Grafik Normal Probability Plot, dapat dilihat bahwa pola penyebaran data yang berbentuk titik-titik atau lingkaran kecil tersebut menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Dengan ketentuan pengujian normalitas menurut (Priyatno, 2014:90) maka dinyatakan bahwa data residual dari variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constan t)	30,9 87	8,494		3,648	0,001		
Kecerdasan Emosional	0,341	0,184	0,307	1,855	0,075	0,940	1,063
Stres Kerja	-0,376	0,160	-0,389	-2,349	0,026	0,940	1,063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah sendiri dari SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance Value atau Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel kecerdasan emosional dan variabel stres kerja adalah senilai 0,940 dan 1,063. Jika nilai Tolerance > 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10,0 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai Tolerance < 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) > 10,0 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Oleh

karena itu dalam penelitian ini tidak terjadi uji multikolinearitas, karena nilai Tolerance sebesar 0,940 lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,063 lebih kecil dari 10,0

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constan t)	-3,096 5	5,112		-0,606	0,550
Kecerdasan Emosional	0,192	0,111	0,324	1,736	0,094
Stres Kerja	-0,022	0,096	-0,044	-0,233	0,817

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah sendiri dari SPSS Versi 26 (2022)

Hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika hasil uji di bawah level signifikan ($r < 0,05$) maka dinyatakan terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu dalam penelitian ini tidak terjadi uji heteroskedastisitas, karena nilai signifikan variabel kecerdasan emosional sebesar 0,094 lebih besar dari 0,05. Dan untuk nilai signifikan variabel stres kerja sebesar 0,817 lebih besar dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constan t)	30,987	8,494		3,648	0,001
Kecerdasan Emosional	0,341	0,184	0,307	1,855	0,075
Stres Kerja	-0,376	0,160	-0,389	- 2,349	0,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah sendiri dari SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil tabel 7 diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut (Ghozali 2016) :

$$Y = 30,987 + 0,341 X1 + -0,376 X2$$

Nilai konstanta 30,987 menunjukkan bahwa nilai variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Stres Kerja (X2) tanpa mengalami perubahan atau tetap maka variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Esta Dana Vantura Cabang Kabupaten Gowa akan mengalami peningkatan sebesar 30,987. Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Dana Vantura Cabang Kabupaten Gowa maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,341. Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Dana Vantura Cabang Kabupaten Gowa maka akan mengalami penurunan sebesar 0,376.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
¹ Regression	128,968	2	64,484	5,89	0,008 ^b
Residual	295,332	27	10,938	5	
Total	424,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Uji F (simultan) di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 5,895 dan nilai Sig. Sebesar 0,008, sedangkan untuk nilai Ftabel dengan jumlah data responden sebanyak 30 yaitu senilai 3,35. Oleh karena itu perhitungan dengan membandingkan antara nilai Fhitung > nilai Ftabel adalah 5,895 lebih besar dari 3,35 dan nilai Sig. < 0,05 adalah 0,008 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constan t)	30,987	8,494		3,648	0,001
Kecerdasan Emosional	0,341	0,184	0,307	1,855	0,075
Stres Kerja	-0,376	0,160	-0,389	- 2,349	0,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah sendiri dari SPSS Versi 26 (2022)

Nilai thitung variabel kecerdasan emosional sebesar 1,855 dan nilai Sig. sebesar 0,075, sedangkan untuk nilai ttabel dari jumlah responden sebanyak 30 yaitu senilai 2,05183. Oleh karena itu perhitungan dengan membandingkan antara nilai thitung < ttabel adalah 1,855 lebih kecil dari 2,05183 dan nilai Sig. > 0,05 adalah 0,075 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa.

Nilai thitung sebesar -2,349 dengan nilai ttabel dengan jumlah data responden sebanyak 30 yaitu senilai 2,05183. Oleh karena itu perhitungan dengan membandingkan antara nilai thitung > ttabel adalah -2,349 lebih kecil dari 2,05183 dan nilai Sig. < 0,05 adalah 0,026 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Dana Ventura. (Simultan).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dari kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji F atau uji simultan, bahwa diperoleh nilai Fhitung sebesar 5,895 dan nilai Ftabel sebesar 3,35 dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, yang artinya variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen dan dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Stres yang berkelanjutan bukan hanya akan menggerogoti kemampuan mental dan fisik tetapi juga akan membuat orang kurang cerdas secara emosional. Orang yang sedang jengkel akan sulit membaca emosi orang lain secara akurat dan juga akan menurunkan keterampilan dasar yang paling dibutuhkan untuk empati, dan akibatnya, melumpuhkan keterampilan sosial. Hal-hal tersebutlah yang mempengaruhi baik buruknya kualitas kinerja yang akan dihasilkan karyawan (Goleman, 2005).

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Dana Ventura. (Parsial).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji t (parsial), bahwa diperoleh nilai thitung sebesar 1,855 dan nilai ttabel sebesar 2,05183 dan nilai signifikansi sebesar $0,075 > 0,05$, yang artinya variabel independen (XI) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Y) dan dapat dinyatakan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Dari hasil uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Risma (2012:87) yang mengatakan kecerdasan emosional merupakan fenomena yang masih terbilang baru dalam dunia psikologi industri dan organisasi, akan tetapi penggunaannya dalam dunia kerja saat ini sangat dibutuhkan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Dana Ventura. (Parsial).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji t (parsial), bahwa diperoleh nilai thitung sebesar 2,349 dan nilai ttabel sebesar 2,05183 dan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$, yang artinya variabel independen (X2) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Y) dan dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa.

Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Moorhead (2013:174) yaitu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung besar tingkat stres. Sekarang, banyak orang bekerja dengan jam kerja yang panjang, menghadapi tenggat waktu konstan, dan menjadi subyek tekanan untuk menghasilkan lebih dan lebih lagi Ridjal & Muhammadin (2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengujian data mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa sebagai berikut:

- a. Variabel kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa.
- b. Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa dan variabel stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa
- c. Variabel stres kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Dana Ventura Cabang Kabupaten Gowa dikarenakan berbagai permasalahan yang terjadi karyawan masih kurang efektif dalam melaksanakan kedisiplinan jam kerja. sehingga tanggung jawab pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang cukup banyak menjadi terbatas karena waktu datang yang tidak menentu

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Muhammadin, dkk. (2021). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Gaol, C. J. (2014). *A to Z Human Capital; Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis)*. Jakarta; PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional “Mengapa EI Lebih Penting dari IQ”*. Terjemahan oleh T Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu,(2014) *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung : Penerbit PT Alfabeta).
- Muhammadin, A. Ridjal, S. Runtuwuwu, D. M. A. Nurhidayah (2022). *Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Panin Cabang Makassar)*, Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen, Vol.11 , No 2.

- Muhammadin, A., & Ramli, R. 2018. *The Effect of External Environment and Low-Cost Strategy on Financial Performance of Banking in Indonesia*. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, (ASSEHR), Volume 227.
- Muhammadin, A & Nurhidayah, (2022). *Trends in Informastion Technology Development, and Strategy Selection in Increasing the Profitabilty of Banking Activities in Indonesia*, *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*, JEFMS, Volume 05 Issue 10 October, Page 2875-2886.
- Ridjal S, Muhammadin A. *Analysis of Influencing Factors Social Environment and Generic Strategies toward Performance of the Banking Sector in Indonesia*. J Phys Conf Ser. 2018;1028(1).
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed). New Jersey: Pearson.
- Sugiyono, (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Penerbit Erlangga, Jakarta.