

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WIGUNA ALAM PERSADA

I Made Edi Marturia Putra¹, Anak Agung Dwi Widnyani²,
Ni Putu Ayu Sintya Saraswati³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: edi.marturia12@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu fungsi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Kinerja yang telah dicapai oleh karyawan perusahaan sangat menentukan kesuksesan dan tingkat kinerja perusahaan tersebut. Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wiguna Alam Persada. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 40 responden yang diberikan pernyataan berupa kuesioner, dimana setelah itu akan dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji-f, dan uji-t. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa 1) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. 2) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah stress kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat. 3). Kecerdasan emosional dan stress kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2019). PT. Wiguna Alam Persada yang merupakan tempat penelitian ini adalah perusahaan yang khusus bergerak dalam bisnis perdagangan sayuran, pertanian dan pemasok sayuran di Indonesia Denpasar, Bali. Berdasarkan hasil pengamatan awal di PT. Wiguna Alam Persada tahun 2021 pada saat berkunjung beberapa aspek sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Kurangnya kerja sama dalam pekerjaan dimana diantara karyawan masih saling bergantung terhadap karyawan lainnya dalam suatu pekerjaan, dan perbedaan tahun masuk kerja dan tingkat jabatan mengakibatkan karyawan yang ada merasa lebih senior atau lebih baik sehingga kerja sama maupun koordinasi yang diharapkan di antara

karyawan. Pencapaian sebuah kinerja yang amat baik tidak cukup di wujudkan dari sebuah dukungan oleh SDM yang berkualitas (Saraswati, 2021).

Pelanggan – pelanggan dari PT. Wiguna Alam Persada beraneka ragam seperti McDonald's Indonesia, Burger King Indonesia, Dominos Pizza dll. Sesuai observasi, karyawan pada PT. Wiguna Alam Persada dituntut agar menjaga kualitas produksi produknya, ini menyebabkan para karyawan PT. Wiguna Alam Persada mengalami beban kerja. Dalam hal ini emosi yang tidak terkontrol dan berlebihan akan mengakibatkan karyawan PT. Wiguna Alam Persada mengalami stres kerja. Selain itu kerja sama karyawan PT. Wiguna Alam Persada juga masih kurang baik, dikarenakan hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Leader dari masing – masing produksi sering mengeluh karena keterbatasan bahan baku untuk memenuhi target pengiriman, oleh karena itu akan menyebabkan para *leader* untuk masing – masing

produksi tersebut mengalami stres. Jika stres tidak dikontrol dengan baik maka akan mempengaruhi emosional karyawan PT. Wiguna Alam Persada dan itu sangat mempengaruhi kinerja kedepannya. Maka dari itu dalam penelitian ini perusahaan produksi, lebih spesifiknya PT. Wiguna Alam Persada merupakan tempat yang tepat untuk dilakukan penelitian. Melihat kembali betapa pentingnya peran kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hersey dan Blanchard (2017 : 76) dibutuhkan sebuah manajemen terhadap kinerja tersebut dimana manajemen kinerja merupakan suatu wahana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari suatu organisasi, tim atau individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu tujuan, standar, dan persyaratan- persyaratan atribut, kompetensi rencana yang telah disepakati bersama.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu

hal yang dibutuhkan oleh seorang karyawan adalah kualitas emosional, yaitu yang meliputi empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, serta sikap hormat. Emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan “rasional” (Goleman, 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiabudi (2019) yang menghasilkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin baik dan tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin tinggi kinerjanya dalam sebuah organisasi penelitian dilakukan oleh Kumala (2015). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yani (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan dalam mengatasi situasi penuh tekanan

dan peristiwa buruk sehingga berdampak kurangnya profesionalisme dalam bekerja.

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja (Sedarmanayanti, 2017). Menurut Griffin (2017) Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja perusahaan menurun maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian. Peningkatan kinerja perusahaan, maka kinerja pegawai harus meningkat lebih baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja. Stres, kelelahan, perputaran, dan efek samping lainnya yang tidak menyenangkan juga dapat terjadi. (Griffin, 2017). Stres sangat berbahaya bagi kesehatan. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama

dengan situasi yang menuntut secara emosional.

Penelitian yang lain dilakukan oleh Dewanta (2018) menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) menemukan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan stres akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, Oleh karena itu pentingnya penanganan akan stres kerja dan perlunya menghindari munculnya stres kerja yang berlebihan yang dialami setiap karyawan, karena jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan yang akan mengalami peningkatan. Hasil yang berbeda dari Penelitian yang dilakukan oleh Nenden (2017) yang menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melihat bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Wiguna Alam Persada.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan Wangmuba (2009).

2. Kecerdasan Emosional

Adele (2016 : 5) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai suatu kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan hubungan dengan manusia lain sehingga dapat benar- benar menjalani niat kita. Kecerdasan emosional dapat

memberikan perubahan yang besar baik dalam kehidupan pribadi maupun kepuasan dan performa kinerja kita. Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek- aspek yang ada. Goleman (2013 : 42-43) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi yaitu : *Self awareness, Self management, Motivation, Empati (Social Awareness)* dan *Relationship management*

3. Stres Kerja

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaantidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidakbisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja dapat diukur melalui empat indikator seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2005), yakni: Beban kerja, Waktu kerja, Umpan balik yang didapatkan dan Tanggungjawab.

4. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Saraswati dkk, 2019). Menurut Kasmir (2015 : 182) dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Mathis dan Jackson (2016) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut: Kualitas hasil pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran dan Kemampuan bekerjasama baik.

5. Hipotesis Penelitian

Kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan, kapasitas, keterampilan, atau kemampuan yang dirasakan diri sendiri untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola emosi diri seseorang, orang lain, dan kelompok.

Dari hasil penelitian Setiabudi (2019) dan Kumala (2015)

menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Spielberger, Charles D. (2013;6) menyebutkan bahwa "stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya". Stress juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Dari hasil penelitian Dewanta (2018) dan Anggeliawati (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan emosional dapat memberikan perubahan yang besar baik dalam kehidupan pribadi maupun kepuasan dan performa kinerja kita. kecerdasan emosi menuntut pengungkapan lengkap kekuatan kita. (Adele, 2016 : 6).

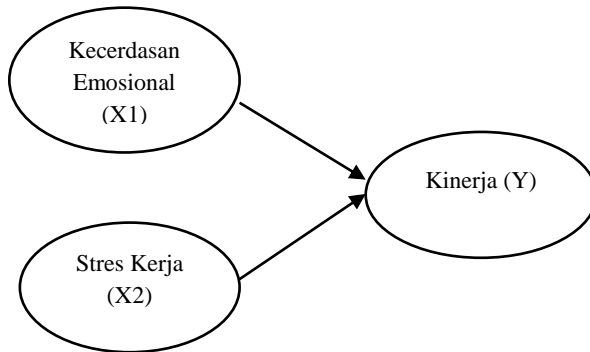
Sedangkan Stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands), yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya. Dari hasil penelitian Setiabudi (2019), Kumala (2015) dan Dewanta (2018), Anggeliawati (2016), Maryani (2016) menemukan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian pada penelitian ini adalah PT. Wiguna Alam Persada yang beralamat di Br.Pemuteran Ds.Candikuning Kec.Baturiti Kab.Tabanan Bali. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai responden. Maka penelitian ini akan menggunakan sampel jenuh sehingga semua populasi yaitu karyawan PT. Wiguna Alam Persada tahun 2019 sebanyak 40 orang dijadikan responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner dimana skala pengukuran yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah menggunakan skala Likert. Kemudian dilanjutkan dengan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji t, dan Uji F. Penelitian ini mengukur kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan terhadap kinerja pada PT. Wiguna Alam Persada

sebagaimana diuraikan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2021)

Gambar 1.

Kerangka Konsep Peneliti

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.966	5.042		4.390	.000
	Kecerdasan Emosional	1.349	.227	.701	5.933	.000
	Stres Kerja	-.033	.247	-.583	3.134	.001
R		: 0,700				
R Square		: 0,490				
F Hitung		: 17,743				
Sig F Hitung		: 0,000				

Sumber : Data Diolah,2021

Dari hasil analisis regresi pada tabel 1 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,966 + 1.349 (X1) - 0.033 (X2) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan pola pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

- 1) $a = 1,966$. mengandung arti jika variabel kecerdasan emosional dan stress kerja tidak mengalami perubahan atau tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,966.
- 2) $\beta_1 = 1,349$: berarti, variabel kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel kecerdasan emosional (X_1) meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,349.
- 3) $\beta_2 = -0,033$: berarti, variabel stress kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel stress kerja (X_2) meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar - 0,033.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2
Hasil Analisis Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.462	3.408
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kecerdasan Emosional				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah, 2021

Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai adjusted R square. Pada Tabel 5.11 memperlihatkan bahwa besarnya nilai adjusted R square adalah sebesar 0,462 ini berarti pengaruh kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 46,2 % dan sisanya 53,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

- a. Nilai t hitung variabel kecerdasan emosional = 5,933 dan tingkat signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Nilai t hitung variabel kecerdasan emosional = 3,134 dan tingkat signifikansi t sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti stress kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji F

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.152	2	206.076	17.743	.000 ^b
	Residual	429.748	37	11.615		
	Total	841.900	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kecerdasan Emosional						

Sumber : data diolah, 2021

Hasil perhitungan uji F dengan SPSS pada tabel 5.13 diperoleh nilai F hitung = 17,743, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional dan stress kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

- 1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, Nilai t hitung variabel kecerdasan emosional = 5,933 dan tingkat signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan, kapasitas, keterampilan, atau kemampuan yang dirasakan diri sendiri untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola emosi diri seseorang, orang lain, dan kelompok. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tingkat tinggi sangat mengenal diri mereka sendiri sangat baik dan juga mampu merasakan emosi orang lain. Mereka ramah, ulet, dan optimis. Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis ini adalah kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kerjanya karena ketika emosional terganggu maka aktivitas akan terganggu.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Setiabudi (2019) dan Kumala (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak, artinya kecerdasan emosional dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, Nilai t hitung variabel kecerdasan emosional = 3,134 dan tingkat signifikansi t sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti stress kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stress kerja karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Menurut Spielberger (2013;6) menyebutkan bahwa” stress adalah

tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya". Stress juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widayani, dkk, (2017) menyatakan bahwa stress kerja secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Terhadap tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Dewanta (2018) dan Anggeliawati (2016) menunjukkan bahwa stres kerja

berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan uji F dengan SPSS pada tabel 5.10 diperoleh nilai F hitung = 17,743, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional dan stress kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional dapat memberikan perubahan yang besar baik dalam kehidupan pribadi maupun kepuasan dan performa kinerja kita. kecerdasan emosi menuntut pengungkapan lengkap kekuatan kita. sebagai hasilnya, kita dapat mulai sepenuhnya memahami diri ideal kita dan membandingkan ideal ini dengan bagaimana kita berperilaku setiap hari (Adele, 2016: 6).

Sedangkan Stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands), yang

menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Setiabudi (2019), Kumala (2015) dan Dewanta (2018), Anggeliawati (2016), Maryani (2016) menemukan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan pada penulisan skripsi ini adalah:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan

2. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah stress kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat
3. Kecerdasan emosional dan stress kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan uraian simpulan di atas, maka penulis dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan rata-rata jawaban responden variabel kecerdasan emosional ini disarankan kepada manajemen PT. Wiguna Alam Persada, untuk meningkatkan self awareness karyawan karena, jika karyawan memiliki perasaan hari yang baik, kinerja karyawan akan meningkat.
2. Berdasarkan rata-rata jawaban responden variabel stress kerja didapat disarankan untuk manajemen perusahaan mengevaluasi tugas yang

diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas dan kesulitas tugas yang diberikan. Karena jika memberikan tugas kerja tanpa mengukur waktu kerja yang dibutuhkan karyawan, menyebabkan karyawan menjadi stress karna tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan akan menurunkan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden variabel kinerja karyawan, disarankan untuk manajemen perusahaan meningkatkan hubungan antara karyawan agar dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, Jurnal Umum dan Riset Manajemen, VOL. 3, No. 7, 2014
- Daine Taufariska, (2015), Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawati Pada PT Bank “X” Cabang Jember, Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Dewi, Bagia, Susila, Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara, Dalam Jurnal Bima Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 2, 2014.
- Ega Brian Dewanta (2018), Pengaruh Work Family Conflict Dan Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta, Skripsi Sarjana Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Kasmir, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan Ketiga, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Prilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Repika Aditama
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. Jurnal

- Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Vol. 4, No. 3.
- Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya., Anak Agung Dwi Widayani, dan Ni Kadek Ayu Lestya Dewi. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Sidemen. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME) Universitas Mahasaraswati Denpasar*, Vol.2 No. 2.
- Winda Septia Ayu Anggeliawati (2016), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus, Skripsi Sarjana Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus
- Widayani, A. A. D., Sarmawa I. W. G., & Widani, I. A. P. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Tabanan. *Jurnal nasional*
- Widayani, A. A. D., Saraswati, N.P.A.S., Wijaya I N.B. 2019. The Mediating Role of Turnover Intention on The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance: Evidence From KSU Sinar Dana Mandiri Employees. *International Journal of Applied Business and International Manajemen*, Vol 4 (3): 5 –22.
- Yuliana Grece Setiawan & Made Yenni Latrini, (2016), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Independensi Pada Kinerja Auditor di KAP Bali, *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16 (2): 1034- 1062.
- Yuliana Grece Setiawan & Made Yenni Latrini, (2016), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Independensi Pada Kinerja Auditor di KAP Bali, *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16 (2): 1034- 1062.