

Artikel Elssya tanpa cover.docx

by

Submission date: 21-Jun-2023 04:35PM (UTC+0700)

Submission ID: 2120239809

File name: Artikel Elssya tanpa cover.docx (161.86K)

Word count: 6648

Character count: 41650

Emotional Intelligence, Self Efficacy and Work Stress On Employee Performance

Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine Emotional Intelligence, Self Efficacy and Job Stress on Employee Performance at PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. This study uses a quantitative approach. Sampling using random sampling technique with a total of 71 respondents from employees of PT. Prosperous Hope Main Work. Data collection techniques using questionnaire distributed by means of a questionnaire. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. Data processing in this study used the SPSS 25 (statistical program for the social sciences) software program. The results showed that simultaneously Emotional Intelligence, Self Efficacy and Work Stress have a significant effect with the results of $F_{count} > F_{tabel} = 6.694 > 3.134$ and Sig value $< 0.05 = 0.001 < 0.05$. Partially, it turns out Emotional Intelligence significant effect while Self Efficacy and Job Stress do not influential significant to employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Emotional Intelligence, Self Efficacy dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dengan jumlah responden sebanyak 71 responden dari karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang didistribusikan melalui angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 25 (statistical program for the social sciences). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Emotional Intelligence, Self Efficacy dan Stres Kerja berpengaruh signifikan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel} = 6,694 > 3,134$ dan nilai Sig $< 0,05 = 0,001 < 0,05$. Secara parsial, ternyata Emotional Intelligence berpengaruh signifikan sedangkan Self Efficacy dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Emotional Intelligence, Self Efficacy, Work Stress, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia bisa dilakukan dengan pelatihan serta meningkatkan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja nya. Dengan sumber daya manusia yang baik, maka akan tercipta kinerja karyawan yang berkualitas juga[1]. Ketersediaan sumber daya manusia sangat penting untuk suatu perusahaan karena peran manusia inilah yang berperan dominan terhadap segala kegiatan yang ada di organisasi tersebut. Dengan berjalannya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan serta berbagai ketentuan dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi karyawan[2]. Upaya meningkatkan sumber daya manusia merupakan hal yang teramat penting dalam sebuah perusahaan agar dapat tercapai tujuan dari organisasi tersebut. Sedangkan sumber daya manusia sendiri harus memiliki pengendalian emosi saat adanya tekanan kerja, keyakinan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan serta dapat menguasai beban kerja yang di berikan perusahaan, karena itu merupakan yang paling utama dalam kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan yang menyediakan sumber daya manusia dan memiliki modal, metode serta mesin tidak akan bisa memberikan hasil kinerja yang optimal apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal, maka dari itu perusahaan sering melakukan pengembangan terhadap karyawan nya agar kinerja karyawan meningkat[3].

PT. Harapan Sejahtera Karya Utama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi barang. Barang yang diproduksi dan diolah merupakan kantong plastik berstandar SNI, yang sudah berdiri sejak 1990. PT. Harapan Sejahtera Karya Utama bertempat di Jalan Kutilang 25 Larangan, Sidoarjo, Jawa Timur. Adapun jumlah karyawan tercatat dari tahun 2023 berjumlah 229 karyawan, besarnya kemampuan yang ada pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama tidak akan terlepas dari permasalahan yang terjadi seperti mengalami tekanan kerja dalam memproduksi plastik serta ketidakmampuan mengatasi masalah kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan adanya produksi plastik yang gagal atau cacat, serta banyaknya keterlambatan pengiriman plastik yang membuat proses produksi menurun tercatat sejak pada tahun 2020, 2021 dan 2022 terlihat pada hasil perhitungan produksi plastik.

Berdasarkan bagian produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama mengalami penurunan, terlihat sejak tahun 2020 jumlah produksi sebesar 92,13%, kemudian pada tahun 2021 cukup menurun sejumlah 90,48% dan pada tahun 2022 menurun kembali secara signifikan dengan jumlah 89,24%. Melalui keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan yang kurang mampu mengendalikan stres kerja yang dihadapi serta tidak yakin akan kemampuan untuk dapat mengatasi suatu masalah. Akibat dari fenomena yang terjadi akan menimbulkan rasa tebeban akan pekerjaan yang membuat karyawan tidak konsentrasi dalam memproduksi plastik. Sehingga dari ini harus adanya melakukan evaluasi terhadap karyawan yang memiliki kompetensi yang rendah harus diberikannya bimbingan yang lebih agar terbentuknya sikap untuk siap menghadapi berbagai tantangan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Bentuk respon dari permasalahan yang terjadi maka permasalahan yang layak untuk diteliti yaitu seberapa pengaruhnya *Emotional Intelligence*, *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dari permasalahan yang sudah dihadapi maka dapat ditarik sebuah keterbaruan (*Novelty*) stres kerja yang dialami karyawan dapat diubah dengan beban kerja yang tidak diberikan secara berlebihan. Dengan demikian tujuan penelitian ini ialah agar mengetahui apakah *Emotional Intelligence*, *Self Efficacy* dan Stres Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Rumusan masalah : Berdasarkan uraian latarbelakang yang teruraikan, didapatkan rumusan masalah penelitian ini ialah bagaimana pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidorjo, bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidorjo, dan bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidorjo.

Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah terdapat pengaruh *Emotional Intelligence* secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidorjo?
2. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidorjo?
3. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidorjo?
4. Apakah terdapat pengaruh *Emotional Intelligence*, *Self Efficacy* dan Stres Kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidorjo?

SDGS : Penelitian ini sesuai dengan dengan indikator 8 Sustainable development goals (SDGs) yaitu Decain Work and Economi Group

Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi merupakan sebuah promosi pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan inklusif, lapangan pekerjaan dan pekerjaan yang layak untuk semua sumber daya manusia. Hubungan penelitian dengan SDGs ke 8 yaitu adanya Pekerjaan Layak yang akan membuat karyawan akan memiliki kepercayaan akan kemampuan yang mereka miliki yaitu *Self Efficacy* (Efikasi Diri). Semakin karyawan percaya akan kemampuan yang mereka miliki maka semakin mereka akan mendapatkan posisi atau jabatan yang layak di perusahaan tersebut.

II. LITERATUR REVIEW

Identifikasi variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu *Emotional Intelligence* (X1), *Self Efficacy* (X2) dan Stres Kerja (X3), serta variabel independen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Emotional intelligence (X1)

Menurut [4] *Emotional Intelligence* merupakan sebuah kemampuan, keterampilan, kapabilitas serta kompetensi yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang agar dapat menyelesaikan suatu masalah atau tekanan yang ada pada suatu lingkungan. Atau kemampuan diri untuk mengelola sebuah emosi didalam diri secara baik. Terdapat 3 indikator yang dapat mengukur *Emotional Intelligence* seorang karyawan menurut [5] yakni:

1. Kesadaran Diri : mengetahui apa yang ada didalam dirinya untuk mengambil sebuah keputusan.
2. Motivasi Diri : merupakan sebuah hasrat yang ada pada diri agar menuntun untuk mengambil inisiatif.
3. Empati : kemampuan seseorang untuk bisa merasakan dan memahami emosi orang sekitarnya.

Sangat penting bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengembangkan kecerdasaran emosional (Emotional Intelligence) agar karyawan dapat mengendalikan emosi akibat berbagai faktor yang terjadi di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh [6], [7] [8] memberikan kesimpulan bahwa kecerdasaran emosional (Emotional Intelligence) secara signifikan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan penelitian yang dilakukan [9], [10], [11] menyimpulkan bahwa kecerdasaran emosional memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akibat dari tekanan pekerjaan yang tidak bisa karyawan kendalikan.

Self Efficacy (X2)

Menurut pernyataan [12] *Self Efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan yang dimiliki atas sebuah kinerja yang diberikan dan dapat mencapai sebuah tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai *Self efficacy* yang tinggi akan mengerjakan tugas tertentu meskipun tugas tersebut sulit. Terdapat 3 indikator *Self Efficacy* yang dapat meningkatkan minat karyawan pada aktivitas menurut [13] sebagai berikut:

1. Keyakinan : karyawan merasa mampu melakukan pekerjaan yang diberikan.
2. Kemampuan : yakin dapat menyelesaikan masalah dan mampu untuk bangkit dalam kegagalan.
3. Kepuasan : perasaan puas terhadap apa yang sudah berhasil dikerjakan dalam situasi apapun.

Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dalam diri karyawan sangat diperlukan karena ini berhubungan dengan efektivitas kinerja karyawan. Hal ini di jelaskan pada penelitian ini didasari oleh *research GAP* terdahulu yang dilakukan oleh [3], [12], [14] Efikasi Diri (*Self Efficacy*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena karyawan memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimiliki, sedangkan penelitian yang dilakukan [13], [15], [16] bahwa Efikasi Diri (*Self Efficacy*) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja (X3)

Menurut [17] Stres Kerja merupakan respon yang berbahaya akibat emosi yang muncul saat keinginan seseorang tidak dapat terpenuhi dan bisa terjadi akibat tekanan yang di alami. Terdapat 3 indikator yang dapat membuat Stres Kerja meningkat menurut [18] yakni:

1. Tuntutan tugas : stres yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan seperti kondisi kerja.
2. Tuntutan peran : tekanan yang diberikan berdasarkan jabatan yang diterima.
3. Kepemimpinan organisasi : gaya kepemimpinan yang kurang baik akan ada kecemasan dan ketakutan.

Stres Kerja yang ada dalam perusahaan pasti akan berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan akibat beban kerja yang berlebihan atau lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang di lakukan [19], [20], [21] menyimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tekanan kerja yang diberikan tetapi hal tersebut yang membuat karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja, sedangkan penelitian yang dilakukan [22], [23], [24] dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini di sebabkan akibat karyawan yang tidak bisa menguasai beban kerja yang diberikan dan kurang nya beradaptasi dengan lingkungan kerja.

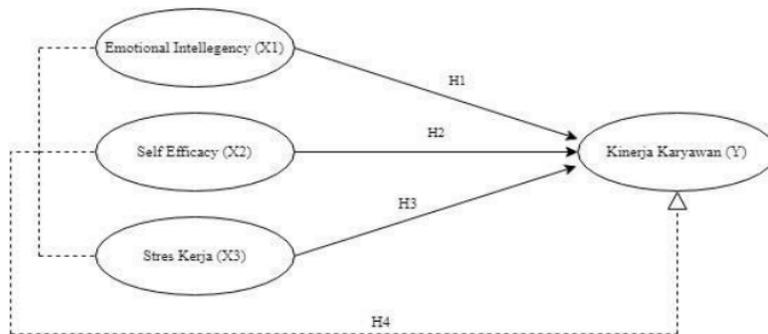
Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan menurut [25] merupakan hasil dari sebuah tugas yang di kerjakan oleh karyawan yang dapat dinilai memberikan hasil yang baik atau buruk. Hasil kinerja juga dapat menentukan suatu kualitas seorang karyawan dari apa yang dikerjakan. Terdapat 3 indikator Kinerja Karyawan yang dapat menjadi acuan agar menghasilkan kinerja yang baik menurut [14] yakni:

1. Kualitas kerja : tolak ukur kemampuan karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan.
2. Ketepatan waktu : tingkat kecepatan dan ketelitian karyawan dalam bekerja dilihat dari hasil output nya.
3. Kerjasama : usaha yang dikerjakan secara individu maupun kelompok untuk satu tujuan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini mengilustrasikan pengaruh antara *Emotional Intellegency* (X1), *Self Efficacy* (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidorjo. Kinerja karyawan akan terus meningkat karena adanya faktor dari *Emotional Intellegency* yang dimiliki setiap karyawan dapat memotivasi diri dalam bekerja, serta ada nya *Self Efficacy* yang baik dapat memunculkan kepercayaan diri untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan dapat menguasai Stres Kerja yang pasti muncul akibat tekanan kerja. adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian

- Berdasarkan kerangka konseptual di atas yang maka peneliti dapat menentukan hipotesis sebagai berikut:
- H1: Diduga terdapat pengaruh *Emotional Intellegency* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo
 - H2: Diduga terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo
 - H3: Diduga terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo
 - H4: Diduga terdapat pengaruh *Emotional Intellegency*, *Self Efficacy*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo, metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif, dengan analisis dekriptif. Pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Emotional intelligence (X1), Self Efficacy (X2), Stres Kerja (X3) dan variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y). Dengan populasi dalam kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidorjo sebanyak 229 karyawan. Sampel penelitian ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Terdapat sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 orang responden yang diperoleh melalui rumus Slovin sebagai berikut :

Rumus:

$$N = N / (1 + (N \times e^2))$$

Teknik pengambilan data dengan menyebarkan Kuesioner dengan skala *likert* serta observasi dengan data primer. Metode analisis data pada penelitian ini adalah Uji validitas, Uji reliabilitas dan Analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *IBM SPSS 22*. Adapun melakukan Uji asumsi klasik dengan Uji normalitas, Uji multikolini-eritas, Uji heteroskedastisitas dan Uji autokorelasi. Serta pengujian hipotesis yang dilakukan dengan Uji t, Koefisien determinan dan Uji f untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y.

Definisi Operasional

Definisi operasional di tujuan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi *Emotional intelligence* (X1), *Self efficacy* (X2), Stres kerja (X3) sebagai variabel bebas, Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

1) *Emotional intelligence* (X1)

Definisi operasional variabel *Emotional intelligence* adalah kemampuan dan keterampilan seseorang dalam mengendalikan emosi dalam situasi tertekan, teori ini di kemukakan oleh [4]. Secara operasional *Emotional intelligence* dapat diukur melalui indikator menurut [5], yang meliputi:

- a. Kesadaran diri : bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan.
- b. Motivasi : percaya akan diri sendiri dapat mengambil keputusan yang tepat.
- c. Empati : dapat merasakan perasaan rekan kerja ketika mendapat masalah.

2) *Self efficacy* (X2)

Definisi operasional variabel *Self efficacy* adalah kepercayaan akan keahlian yang dimiliki seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, merujuk pada teori [12]. Secara operasional *Self efficacy* dapat diukur melalui indikator menurut [13], yang meliputi:

- Keyakinan : dapat berpikir jernih walau sedang mendapatkan masalah.
- Kemampuan : hanya dapat terfokus akan satu jenis pekerjaan yang di kuasi.
- Kepuasan : mampu mengatasi kesulitan karena memiliki banyak solusi.

3) Stres kerja (X3)

Definisi operasional variabel Stres kerja adalah tekanan akibat beban pekerjaan yang tidak dapat dikuasi dengan baik, teori dikemukakan oleh [17]. Secara operasional Stres kerja dapat diukur melalui indikator menurut [18], yang meliputi:

- Tuntutan tugas : beban tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
- Tuntutan peran : menuntut hasil yang baik lebih dari kemampuan yang dimiliki.
- Kepemimpinan organisasi : komunikasi antara atasan dengan karyawan kurang efektif dan menimbulkan rasa kepercayaan yang rendah.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Definisi operasional variabel Kinerja karyawan adalah sebuah proses menentukan kualitas dari apa yang sudah di kerjakan, merujuk pada teori [25] Secara operasional Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator menurut [14] yang meliputi:

- Kualitas kerja : melakukan koreksi ulang serta berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan.
- Ketepatan waktu : pekerja sesuai dengan aturan yang diberikan perusahaan.
- Kerjasama : melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah agar pekerja segera terselesaikan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dapat disebut valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut [26] Berdasarkan hasil uji validitas menghasilkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel X (*Emotional Intelligence*, *Self Efficacy*, dan Stres Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki r hitung $> r$ tabel, sehingga bisa dikatakan bahwa item pernyataan dari variabel X dan variabel Y tersebut valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah di teliti.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah alat untuk mengukur kuesioner agar dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang dapat konsisten dari waktu ke waktu menurut [26] Jika Cronbach's Alpha dapat diterima jika > 0.60 . Semakin dekat Cronbach's Alpha dengan 1, maka semakin tinggi kecapakan konsisten internal.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1.	Emotional Intellegence (X1)	0,790	0,60	Reliabel
2.	Self Efficacy (X2)	0,755	0,60	Reliabel
3.	Stres Kerja (X3)	0,801	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,800	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel Emotional Intellegence (X1), Self Efficacy (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini terbukti dari nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ sehingga variabel ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menghasilkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.122	4.029		3.009	.004
	Emotional Intelligence	.332	.133	.338	2.495	.015
	Self Efficacy	.202	.145	.190	1.399	.166
	Stres Kerja	.024	.099	.026	.244	.808

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah,2023

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS, maka persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 12,122 + 0,332X_1 + 0,202X_2 + 0,024X_3 + e$$

Interpretasi persamaan regresi linier berganda diatas akan dijelaskan sebagai berikut:

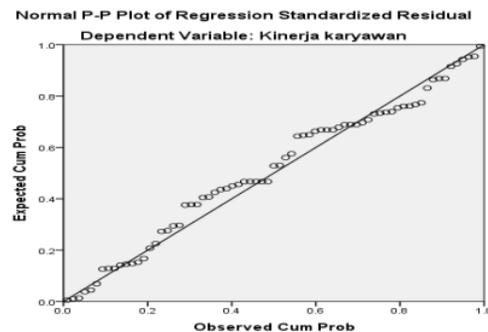
- Konstanta (a) = 12,122 menunjukkan bahwa variabel *Emotional Intelligence*, *Self Efficacy* dan *Stres Kerja* jika dianggap sama dengan nol, maka Kinerja Kerja akan tetap sebesar 12,122.
- Koefisien B1 = 0,332 menunjukkan jika meningkatnya variabel *Emotional Intelligence* sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,332.
- Koefisien B2 = 0,202 menunjukkan jika meningkatnya variabel *Self Efficacy* sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,202.
- Koefisien B3 = 0,024 menunjukkan jika meningkatnya variabel *Stres Kerja* sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,024.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel yang residual berdistribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic akan menjadi tidak valid.

Gambar 2. P-Plot Uji Normalitas



Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal *probability plot* yang mensyaratkan jika sebaran data tersebut harus terletak pada wilayah garis diagonal serta mengikuti arah garis. Berdasarkan pada gambar diatas, maka dapat dikatakan penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* dan berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan sebuah korelasi antara variabel bebas. Pada uji multikolinearitas apabila $VIP < 10$ serta nilai tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadinya multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Emotional Intelligence	.627	1.596
	Self Efficacy	.624	1.602
	Stres Kerja	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah,2023

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian *Emotional Intelligence*, *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak terdapat gejala multikolinearitas sebab nilai $VIP < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$. Artinya data lolos sebagai penelitian regresi dan antar variabel tidak saling mempengaruhi.

c) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi berguna untuk menguji apakah model regresi linier ada terjadinya korelasi antar variabel. Jika terjadi korelasi akan dikatakan adanya problem autokorelasi yang sebagian besar akan ditemukan pada regresi datanya.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.480 ^a	.231	.196	2.55804	1.564

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Self Efficacy (X2), Emotional Intelligence (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

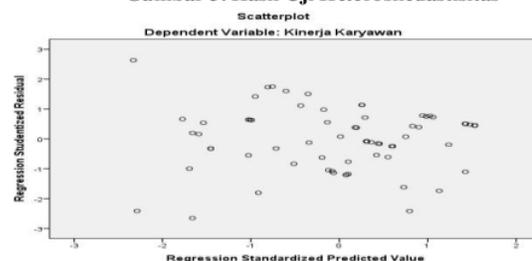
Sumber: data diolah,2023

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat nilai Durbin-Watson 1,564 dengan teknik pengambilan keputusan uji autokorelasi $DL < D < DU$. Hasilnya $1,528 < 1,564 < 2,296$ dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan jenis dari suatu residual observasi satu ke observasi lain. Dapat dikatakan ada indikasi Heteroskedastisitas, jika variabel bebas signifikan secara statistik akan berpengaruh pada variabel terikat.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat tidak terjadinya pola tertentu dan titik – titik daatanya cukup menyebar secara acak, baik diatas angka nol maupun dibawah angka nol dan sudah menjauh dari sumbu X dan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

e) Uji Linearitas

Uji Linearitas agar dapat mengetahui ada atau tidak hubungan secara linear antar variabel terikat terhadap variabel bebas yang akan diuji. Berdasarkan uji lineartias terdapat hasil dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * MEAN_SK	Between Groups	(Combined)	104.547	11	9.504	1.205	.304
		Linearity	1.767	1	1.767	.224	.638
		Deviation from Linearity	102.780	10	10.278	1.303	.250
	Within Groups		465.284	59	7.886		
Total			569.831	70			

Sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 6 diatas terdapat hasil pengujian linearitas berdasarkan nilai signifikan sebesar $0,250 < 0,05$, untuk nilai F terdapat nilai sebesar $F_{hitung} < F_{tabel} = 1,303 < 2,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antar variabel *Emotional Intellegency*, *Self Efficacy*, dan Stres Kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

4. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui kebenaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta dapat mengetahui hipotesis akan diterima atau ditolak. Berdasarkan pengujian t terdapat hasil tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.122	4.029		3.009	.004
	Emotional Intellegence	.332	.133	.338	2.495	.015
	Self Efficacy	.202	.145	.190	1.399	.166
	Stres Kerja	.024	.099	.026	.244	.808

Sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 7 diatas terdapat hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat asumsi kepercayaan sebesar 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,996 dan dengan membandingkan nilai signifikan $< 0,05$. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Uji t hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} terhadap variabel *Emotional Intellegence* sebesar 2,495. Hal ini menunjukkan bahwa $= 2,495 > 1,996$ dan nilai Sig nya sebesar $0,015 > 0,05$. Dengan ini H_1 diterima H_0 ditolak, yang berarti *Emotional Intellegence* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Uji t hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} terhadap variabel *Self Efficacy* sebesar 1,399. Hal ini menunjukkan bahwa $= 1,399 < 1,996$ dan nilai Sig nya sebesar $0,166 > 0,05$. Dengan ini H_2 ditolak H_0 diterima, yang berarti *Self Efficacy* (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Uji t hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} terhadap variabel Stres Kerja sebesar 0,244. Hal ini menunjukkan bahwa $= 0,244 < 1,996$ dan nilai Sig nya sebesar $0,808 > 0,05$. Dengan ini H_3 ditolak H_0 diterima, Stres Kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini berguna untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji F terdapat hasil dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.411	3	43.804	6.694	.001 ^b
	Residual	438.420	67	6.544		
	Total	569.831	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Self Efficacy (X2), Emotional Intelligence (X1)

Sumber: data primer diolah,2023

Terdapat hasil pengujian secara simultan dengan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,694, sedangkan pengujian uji F dengan $df = n - k - 1$ ($71 - 3 - 1 = 67$) terdapat F_{tabel} sebesar 3,134. Oleh sebab itu $F_{hitung} > F_{tabel} = 6,694 > 3,134$ dan dengan ketentuan nilai $Sig < 0.05 = 0.001 < 0.05$. Maka dapat diartikan bahwa variabel *Emotional Intellegency*, *Self Efficacy*, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Kegunaan uji R untuk mengetahui seberapa pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar berapa %. Berdasarkan uji R terdapat hasil dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
4	.480 ^a	.231	.196	2.55804	1.564

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Self Efficacy (X2), Emotional Intelligence (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui nilai *adjusted R square* sebesar 0,196, artinya variabel *Emotional Intellegency*, *Self Efficacy*, dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 19,6%. Dan sisanya sebesar 80,4% dijelaskan pada variabel lain yang tidak menjadi objek dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh *Emotional Intellegence* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa *Emotional Intellegence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang mengartikan bahwa *Emotional Intellegence* merupakan faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional Intellegence* pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama diukur berdasarkan kesadaran diri yang para karyawan miliki. Hal tersebut ditarik lurus berdasarkan responden yang memberikan tanggapan paling besar dan positif pada indikator kesadaran diri. *Emotional Intellegence* dapat membuat kerjasama antar karyawan menjadi lebih mudah, sebab sudah mengenali kemampuan yang dimiliki serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dapat dibuktikan dengan responden yang memiliki kesadaran diri yang tinggi rata-rata dapat mengenali diri akan kemampuan yang mereka miliki dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Semakin karyawan sadar atas kemampuan mereka miliki, maka para karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama semakin dapat mencapai target produksi plastik setiap harinya. Karyawan yang sadar akan kemampuan nya cenderung akan bekerja lebih cepat dalam memproduksi plastik, sebab sudah mengerti akan prosedur pembuatan plastik. Dapat terhindar dari kesalahan-kesalahan yang fatal, dan jika terjadi kesalahan ketika membuat plastik akan segera di tangani dengan cepat. Hal ini akan membuat PT. Harapan Sejahtera Karya Utama tidak mengalami kerugian yang berat.

Maka hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [27], [28], [29] yang sama-sama menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesadaran diri menjadi sebuah tolak ukur untuk dapat seorang karyawan mencapai target dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang berdampak meningkatnya kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan efektivitas pekerjaan dalam perusahaan.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya bahwa *Self Efficacy* termasuk faktor meningkatkan kinerja karyawan, sebab baik buruknya akan mengganggu kinerja karyawan. Hasil penelitian *Self Efficacy* di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama menunjukkan bahwa keyakinan menjadi tolak ukur yang para karyawan miliki. Hal ini berdasarkan responden yang memberikan tanggapan yang tinggi terhadap indikator keyakinan. *Self Efficacy* yang baik ketika karyawan yakin dapat menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan. Hal ini agar karyawan tetap bisa bertanggung jawab atas apa yang dilakukan.

Penelitian ini dapat dibuktikan dengan karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama ketika mendapatkan masalah dalam memproduksi plastik, para karyawan tidak panik dan melakukan diskusi untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. Masalah yang sering terjadi terkait bahan baku yang terlambat sampai ke bagian produksi. Hal ini akan segera diselesaikan oleh Operator produksi yang langsung menghubungi Operator gudang agar bahan segera dikirimkan. Keyakinan yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan tidak ragu membuat plastik dengan kualitas baik yang akan membuat meningkatnya omset PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [30], [31] yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa karyawan yang percaya akan kemampuannya, akan merasa nyaman setiap diminta menyelesaikan pekerjaannya. Hasil ini menjelaskan bahwa *Self Efficacy* harusnya mampu meningkatkan kinerja karyawan asalkan karyawan percaya akan kemampuannya untuk dapat bekerja dengan baik.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti Stres Kerja termasuk dalam mendorong kinerja karyawan, sebab tingginya stres akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian pada variabel Stres Kerja yang menjadi tolak ukur dengan indikator tuntutan tugas. Hal ini berdasarkan responden yang memberikan tanggapan yang tinggi pada indikator tuntutan tugas. Stres Kerja yang tinggi akan membuat turunnya kinerja karyawan.

Hal ini dapat dibuktikan dari karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang mampu bekerja dengan beban yang diberikan walau para karyawan harus lembur dalam proses memproduksi plastik agar tercapainya target perusahaan. Sebab dari Stres Kerja yang timbul kecil tidak akan membuat karyawan terbebani justru akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Sebab bekerja pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama membutuhkan konsentrasi yang tinggi untuk meminimalisir kecelakaan kerja. Jika terjadi stres pada karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama, atasan akan membantu membagi tugas dengan karyawan lain agar pekerjaan menjadi lebih ringan. Seperti untuk mempacking plastik dengan berat yang berbeda-beda, maka atasan akan mengirim beberapa karyawan tambahan untuk membantu mempacking plastik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [32], [33] yang sama-sama menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bahwa stres kerja yang diberikan bertujuan untuk mendesak karyawan bekerja dengan lebih cepat tetapi stres yang tidak terlalu tinggi. Adapun faktor lingkungan, beban kerja, hubungan interpersonal, struktur dan sistem organisasi tidaklah menimbulkan stres kerja bagi karyawan.

4. Pengaruh *Emotional Intellegency*, *Self Efficacy*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama mendapatkan hasil yang menjelaskan *Emotional Intellegency*, *Self Efficacy*, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan oleh variabel *Emotional Intelligence* memiliki nilai signifikan yang tinggi dari pada variabel *Self efficacy*, dan Stres Kerja.

Hasil ini menyimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan sadar akan kemampuan yang para karyawan miliki dan sadar akan tanggung jawab mereka masing-masing. Hal ini agar pekerjaan memproduksi plastik akan cepat mencapai target produksi harian. Dapat juga mengoptimalkan kinerja karyawan dengan selain yakin akan kemampuan nya, tapi juga harus yakin akan menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi. Sebab, masalah yang terjadi pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama bukan masalah yang kecil. Masalah yang terjadi bisa terjadi mesin produksi yang tiba-tiba rusak atau bahan baku yang terlambat dikirim. Dan bisa stres kerja yang terjadi pada karyawan, karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerjaan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama cukup menguras tenaga, karena produksi yang dalam jumlah besar akan membutuhkan konsentrasi

yang tinggi. Hal ini akan menimbulkan stres akibat takut terjadi kesalahan, maka dari itu dibutuhkan bantuan dari karyawan lain untuk melakukan pengecekan kembali. Jika hal ini dilakukan secara bersamaan akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Hasil yang dicapai sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [29], [31], [33] yang menyatakan bahwa *Emotional Intellegency*, *Self Efficacy*, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa *Emotional Intellegency*, *Self Efficacy*, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Sementara dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa variabel *Emotional Intellegency* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Self Efficacy* dan Stres Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara keseluruhan karyawan telah menunjukkan dalam kesadaran diri mereka dapat bekerja dengan baik, bahkan bisa lebih baik. Selain itu dalam penelitian ini karyawan dapat bekerja sesuai keyakinannya akan kemampuan dan dapat menyelesaikan masalah yang terjadi. Dan stres kerja yang alami menjadi pendorong agar pekerjaan yang di berikan cepat diselesaikan serta mendapatkan hasil yang lebih baik. Tapi jika terlalu tinggi justru akan membuat penurunan kinerja karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sampel yang digunakan hanyalah karyawan tetap dibagian produksi pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Diharapkan dalam penelitian ini kedepannya dapat memperbanyak jumlah sampel tidak hanya pada karyawan tetap saja tapi seluruh karyawan agar mendapatkan hasil yang menyeluruh dan mendalam. Selain itu penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain untuk mnegembangkan studi seperti kecerdasan budaya, kompetensi, beban kerja dan etos kerja

I. UCAPAN TERIMAKASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terimakasih pada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

II. REFRENSI

- [1] T. Wahyu Kuncoro, 'PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SETDA KABUPATEN WONOGIRI', 2019.
- [2] A. Pengaruh Kecerdasan Emosional, M. dan Keadilan Organisasi, and M. Donal Mon, 'Published By STIE Amkop Makassar Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship sebagai Variabel Mediasi', 2022.
- [3] E. Susanto, 'PENGARUH EFIKASI DIRI, DISIPLIN KERJA DAN PELAYANAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS DI KECAMATAN LEMPUING JAYA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR', *Jurnal Ilmiah FE-UMM Economic Sciences*, vol. 12, no. 2, 2018.
- [4] A. B. Sibasopait, 'PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI KANTOR PUSAT UNIVERSITAS JEMBER', 2018.
- [5] D. Ayu Nani and E. Nisatul Mukaroh, 'PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN', *REVENUE : Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, 2021, doi: 10.24042/revenue.v2i01.7939.
- [6] G. Grahandika and D. T. Wijayati, 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 4, pp. 1349–1359, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n4.p1349-1359.
- [7] M. J. Girsang and H. Syahrial, 'Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, vol. 2, no. 1, pp. 9–21, Dec. 2021, doi: 10.31289/jimbi.v2i1.461.
- [8] D. Firmansyah, G. Raspati, E. Rinaldy Hidayat, F. Ekonomi, and S. PASIM Sukabumi, 'PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RISMAWAN PRATAMA BERSINAR SUKABUMI'.
- [9] M. Jannah, 'Pengaruh Emotional Intelligence, Self Efficacy dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Mojokerto', *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 11, no. 1, pp. 191–212, 2021, doi:10.33005/jdg.v11i1.2524.
- [10] R. Borman and S. Phanca Bakti, 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence, Work Culture and Personality on Employee Performance at PT. Palu Main Partner (PMU)'.
- [11] D. Prasetya, E. Sunarya, S. Saori, and U. M. Sukabumi, 'The Influence Of Emotional Intelligence And Intellectual Intelligence On Employee Performance At PT. Anala Cakra Energi Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anala Cakra Energi', 2023. [Online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

- [12] R. N. Kusumadewi, 'Pengaruh Human Relation dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT . Shin Woo Mulia Jatiwangi Kabupaten Majalengka', *Jurnal Daya Saing*, vol. 7, no. 1, pp. 91–102, 2021.
- [13] M. Wahyudin, P. B. Astuti, S. Tinggi, I. Ekonomi, and P. Bangsa, 'Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen'. [Online]. Available: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- [14] L. Sulastri, W. Uriawan, and U. Sunan Gunung Djati Bandung, 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI ERA INDUSTRI 4.0', 2020.
- [15] A. Damayanti, J. Herawati, and I. S. Kurniawan, 'Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 191-200 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) Pengaruh pemimpin , budaya organisasi , efikasi diri , dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan E ffect of leader , organizational culture ', vol. 14, no. 1, pp. 191–200, 2022, doi: 10.29264/jmmn.v14i1.10882.
- [16] P. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 'TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT TGK. FAKINAH BANDA ACEHISKA MAULINA', 2017.
- [17] N. A. Pangestuti, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery', *Jurnal Manajemen*, vol. 10, no. 2, p. 79, 2020, doi: 10.26460/jm.v10i2.1407.
- [18] Y. Susilo and W. Wahyudin, 'PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN', *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 01, pp. 45–58, Jan. 2020, doi: 10.37366/ekomabis.v1i01.5.
- [19] P. Dwi Partika, B. Ismanto, and dan Lelahester Rina, 'Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali', *Jurnal Benefita*, vol. 5, no. 2, pp. 308–323, 2020, [Online]. Available: <http://103.111.125.15/index.php/benefita/article/view/5284>
- [20] D. Claudia, Y. Simanjuntak, A. Hafiz Mudrika, and A. Syahputra Tarigan, 'PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA', *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, vol. 2, no. 3, p. 353, 2021.
- [21] N. A. Christy and S. Amalia, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 74–83, 2018, doi: 10.35313/jrbi.v3i2.935.
- [22] M. D. Santoso and T. Rijanti, 'Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang', *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729%0Ahttps://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/729/451>

- [23] I. G. A. G. Y. Prawira and I. G. M. Suwandana, 'PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOUSEKEEPING DEPARTMENT FAVE HOTEL', *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 8, p. 5060, Aug. 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p13.
- [24] Y. Ainayah and N. Sri Wahyuni, 'Manajemen dan Bisnis PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA', 2023. [Online]. Available: <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB>
- [25] A. Rizaldi, 'Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja', *Journal of Applied Business Administration*, vol. 5, no. 1, pp. 34–43, 2021, doi: 10.30871/jaba.v5i1.2033.
- [26] Y. Susilo and W. Wahyudin, 'PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN', *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 01, pp. 45–58, Jan. 2020, doi: 10.37366/ekomabis.v1i01.5.
- [27] S. Syardiansah, A. Afriadi, and M. N. Daud, 'Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Peusada', *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, vol. 10, no. 2, p. 182, Dec. 2018, doi: 10.24114/jupiis.v10i2.11142.
- [28] ⁵ D. Dewianawati, M. Johan Efendi, S. Revanji Oksaputri Fakultas Ekonomi, J. Manajemen, U. Mayjen Sungkono Jl Irian Jaya No, and K. Mojokerto, 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kineja Karyawan', *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan (JTMIT)*, vol. 1, no. 3, pp. 223–230, 2022.
- [29] I. Mulyasari, 'PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI', *Journal of Management Review*, vol. 2, no. 2, p. 190, Jan. 2019, doi: 10.25157/jmr.v2i2.1786.
- [30] D. Permata sari, Y. Candra, and F. Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia, 'PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN', vol. 1, no. 3, 2020, doi: 10.31933/JEMSI.
- [31] J. Dan, R. Manajemen, and E. A. Saputri, 'PENGARUH KOMPETENSI DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI LINGKUNGAN KERJA MAP FASHION TUNJUNGAN PLAZA SURABAYA Marsudi Lestariningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya'.
- [32] R. Mijaya and F. Susanti, 'PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN AGAM'.
- [33] P. Aniversari and V. F. Sanjaya, 'PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)', *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, vol. 3, no. 1, pp. 1–24, Jan. 2022, doi: 10.24042/revenue.v3i1.10450.

KUESIONER

Kuisisioner Penelitian

Rancangan Kuisisioner

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Saya Elssya Mayyora , Mahasiswa jurusan Manajemen , Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Pada saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul — *Emotional Intellegency, Self Efficacy, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*—. Kuisisioner ini berisi beberapa pernyataan yang dibuat dalam rangka penyusunan Tugas Akhir. Maka dengan itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I Responden berkenan untuk mengisi kuisisioner ini dengan lengkap dan sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu/Sudara/I Responden.

Demikian atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya

Elssya Mayyora

Profil responden

(Berikan tanda (X) untuk mengisi data identitas anda dibawah ini)

No. Responden : : (diisi peneliti)

Nama : :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Umur : a. 19 – 22 Tahun b. 23 – 27 Tahun
c. 28 – 32 Tahun d. > 33 Tahun

Pendidikan terakhir : :

Lama kerja : :

Lanjutkan apabila Bapak/Ibu/Saudara/I Responden sesuai dengan kriteria diatas, apabila tidak memenuhi kriteria diatas maka berhenti sampai disini jangan dilanjutkan dalam pengisian, terimakasih.

Pernyataan

Petunjuk Pengisian : Berikan salah satu jawaban terhadap masing-masing pernyataan sesuai dengan pendapat anda yang sebenarnya atau yang anda alami saat bekerja di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Cara mengisi dengan memberikan tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Adapun bentuk kriteria jawaban dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai

berikut:

1. STS : Sangat Tidak Setuju Skor 1
2. TS : Tidak Setuju Skor 2
3. N : Netral Skor 3
4. S : Setuju Skor 4
5. SS : Sangat Setuju Skor 5

1. Emotional Intellegency

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan.					
2	Saya bisa tetap tenang bahkan ketika marah atau panik karena suatu hal.					
3	Saya tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja.					
4	Saya sering memotivasi diri untuk menjadi lebih baik dalam bekerja.					
5	Saya dapat merasakan apa yang dirasakan rekan kerja					
6	Saya terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialami ditempat kerja.					

2. Self Efficacy

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu yakin untuk menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
2	Saya selalu siap menghadapi berbagai macam rintangan dalam pekerjaan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dibawah tekanan tinggi.					
4	Saya selalu berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.					
6	Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan saya dalam berbagai pekerjaan lain.					

3. Stres Kerja

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan adil dan wajar.					
2	Saya terhindar dari stres kerja karena balas jasa yang diterima adil.					
3	Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai.					
4	Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil.					
5	Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar.					
6	Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja.					

4. Kinerja Karyawan

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu meminimalisir kesalahan pekerjaan saya					
2	Saya selalu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan.					
3	Saya mengatur waktu pekerjaan yang diberikan secara efisien.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Saya dapat bekerja dengan baik secara individu maupun kelompok					
6	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik untuk bekerja secara tim.					

Artikel Elssya tanpa cover.docx

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
3	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	1%
4	jurnal.polines.ac.id Internet Source	1%
5	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	1%
6	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
7	www.scribd.com Internet Source	1%
8	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
9	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1%

10	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	1 %
11	Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2021 Publication	1 %
12	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
13	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet Source	1 %
14	ijins.umsida.ac.id Internet Source	1 %
15	www.neliti.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%