

# KECERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA DAN ENVIRONMENTAL FACTORS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN TANGGULANGIN.

Oleh :

Harfiani Khusmila

Dosen pembimbing :

Dewi Andriani, SE., MM.

Program. Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum. dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

# Pendahuluan

Perkembangan dan kemajuan birokrasi yang begitu pesat pada saat ini memacu setiap organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mampu bersaing dan inovatif guna menjaga kesinambungan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Namun perkembangan dan kemajuan birokrasi yang begitu pesat ini, mengakibatkan penurunan kinerja pegawai yang membuat gangguan pada psikis pegawai di kecamatan Tanggulangin sehingga output yang dihasilkan kurang sesuai. Dalam meraih kesuksesan wajib membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kinerja yang baik [1].

# Rumusan Masalah

Apakah kecerdasan emosional, stress kerja dan environmental factors berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kecamatan tanggulangin?

## Tujuan penelitian

Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, stress kerja dan environmental factors terhadap kinerja pegawai di kecamatan tanggulangin.

# METODE

UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
SIDOARJO



## Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif

## Teknik analisis Data

Purposive sampling

## Lokasi Penelitian

Kantor  
Kecamatan  
Tanggulangin



## Sampel

Sampel sebanyak 130 orang

## Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan Kuisoner



# Hasil Uji Hipotesis Analisis Linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.619	1.585		1.653	.101
	KE	.612	.079	.593	7.729	.000
	SK	.137	.102	.100	1.342	.182
	EF	.192	.096	.160	1.995	.048

Berdasarkan hasil yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

## 1) Konstanta (a)

Nilai konstanta yang bernilai positif 2.619. Hal tersebut menggambarkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu kecerdasan emosioanal, stres kerja dan *environmental factors*, maka nilai variabel terikat yaitu kinerja pegawai tetap konstan sebesar 2.619.

## 2) Kecerdasan Emosional

Nilai koefisien yang bernilai positif (0.612) antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel kecerdasan emosional mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai semakin menurun sebesar (0.612) satuan.

## 3) Stres Kerja

Nilai koefisien yang bernilai negatif (0,137) antara variabel stres kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel stress kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai semakin meningkat sebesar 0,137 satuan.

## 4) Environmental Factors

Nilai koefisien yang bernilai positif (0,192) antara variabel *environmental factors* dengan kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel *environmental factors* mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai semakin meningkat sebesar 0,192 satuan.

# Hasil Uji Parsial (uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.619	1.585		1.653	.101
	KE	.612	.079	.593	7.729	.000
	SK	.137	.102	.100	1.342	.182
	EF	.192	.096	.160	1.995	.048

Uji T didalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

### **Kecerdasan Emosional (X1)**

Nilai thitung variable Kecerdasan Emosional sebesar 7,729, nilai ttabel sebesar 1.657. maka nilai thitung  $>$ ttabel ( $7,729 > 1.657$ ) dan nilai signifikan  $0.000 < 0,05$ , dengan pengaruh sebesar 0.612, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara pasrial variabel Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

### **Stres Kerja (X2)**

Nilai thitung variabel Stres Kerja sebesar 0.137, nilai ttabel sebesar 1.657. maka nilai thitung  $>$ ttabel ( $1.342 < 1.657$  dan nilai signifikan  $0.182 > 0,05$ , dengan pengaruh sebesar 0.137, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara pasrial variable Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y)

### ***Environmental Factors (X3)***

Nilai thitung variable *Environmental Factors* sebesar 1.995, nilai ttabel sebesar 1.657. maka nilai thitung  $<$ ttabel ( $1,995 > 1.657$ ) dan nilai signifikan  $0.048 < 0,05$ , dengan pengaruh sebesar 0.192, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial variable *Environmental Factors* (X3) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

# Pembahasan

H1

## **Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Tanggulangin**

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kontribusi terbesar ada pada kesadaran diri, jadi pegawai yang mampu menilai kelemahan dan kelebihan diri akan mampu meningkatkan kinerja. Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [4] dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

# Pembahasan

H2

## Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Tanggulangin

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh stress terhadap pegawai terlihat dari adanya stress yang dialami pegawai dalam mencapai target dan merasa diperlakukan tidak adil. Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [1], [10] dan [11] yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

# Pembahasan

H3

## *Environmental Factors* berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Tanggulangin

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang membuktikan bahwa *Environmental Factors* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Seperti fasilitas yang tersedia mencukupi kebutuhan pegawai dan hubungan antara pegawai lainnya menunjukkan bahwa tanggapan responden positif, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai kecamatan Tanggulangin. Hal tersebut pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh [25] dan [26] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *environmental factors* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh [13].

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Tanggulangin, dikarenakan kontribusi terbesar ada pada kesadaran diri, jadi pegawai yang mampu menilai kelemahan dan kelebihan diri akan mampu meningkatkan kinerja pegawai kecamatan Tanggulangin. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Tanggulangin, dikarenakan adanya tekanan dalam mencapai target dan dan merasa diperlakukan tidak adil maka dari itu membuat pegawai kecamatan Tanggulangin merasakan stress dalam berkerja. Sedangkan Environmental factors berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Tanggulangin. lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Seperti fasilitas yang tersedia mencukupi kebutuhan pegawai dan hubungan antara pegawai lainnya menunjukkan bahwa tanggapan responden positif, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai kecamatan Tanggulangin..

# Saran dan Keterbatasan

## SARAN

Pimpinan diharapkan senantiasa untuk mengupgrade kompetensi yang dimilikinya terutama pada pengelolaan organisasi dimana pemimpin harus lebih dekat dengan pegawai agar bisa mengetahui permasalahan dan bisa memberikan masukan kepada bawahan untuk lebih meningkatkan perilaku kerja. Setiap pegawai senantiasa meningkatkan pengetahuan tentang perubahan teknologi diharapkan dengan ilmu baru mengenai teknologi dapat mempermudah dan efisiensi dalam melakukan pekerjaannya. Pada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah keterbaruan variable bebas yang lebih inovatif.

## KETERBATASAN

Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan satu jenis sampel yakni pada kecamatan tanggulangin saja, hal ini dirasa kurang oleh peneliti dan diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa mengambil populasi dari beberapa kecamatan yang ada di Sidoarjo.

# Referensi

- [1] F. Buulolo, P. Dakhi, and E. F. Zalogo, “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan,” *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 4, no. 2, pp. 191–202, 2021.
- [2] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [3] F. Mahdani and M. Adam, “Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh),” *Bisnis Unsyiah*, vol. 1, no. 1, pp. 1–15, 2017.
- [4] H. F. Simamora, V. P. K. Lengkong, and R. N. Taroreh, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 1, pp. 363–372, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37819>  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/37819/34679>
- [5] S. Sunargo and D. Hastuti, “Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif organisasional dan kecerdasan emosional pada era revolusi industri 4.0,” *J. Paradig. Ekon.*, vol. 14, no. 2, pp. 45–54, 2019, doi: 10.22437/paradigma.v14i2.8961.
- [6] B. Utomo, “Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bangun Jaya Alam Permai I, Di Organisasi Kotawaringin Barat),” *J. EKOMAKS J. Ilmu Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 10–16, 2019, doi: 10.33319/jeko.v8i1.28.

# Dokumentasi pengambilan Sampel

UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
SIDOARJO



