

# Harfiani K.

*by - -*

---

**Submission date:** 10-Aug-2023 08:25PM (UTC+0530)

**Submission ID:** 2141852052

**File name:** 1\_BISMILLAH\_ARTIKEL\_SIDANG\_AKHIR\_HARFIANI\_KHUSMILA-1.docx (81.25K)

**Word count:** 4904

**Character count:** 32191

# ***The effect of Emotional Intelligence, Work Stress, and Environmental Factors on Employee Performance at the Office Subdistrict Tanggulangin*** **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Faktor Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanggulangin**

Harfiani Khusmila<sup>1)</sup>, Dewi Andriani<sup>2)</sup>, Vera Firdaus<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>3)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
[\\*hkhusmila@gmail.com](mailto:hkhusmila@gmail.com), [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id), [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)

**Abstract.** *The purpose of this study is to analyze the effect of change management, leadership competence and organizational culture on the work behavior of employees at the Tanggulangin sub-district office. The type of research conducted by the authors in this study was descriptive quantitative, in this study the authors used a purposive sampling technique. The location of the research conducted by the author to test the hypothesis is at the Tanggulangin District office, Sidoarjo Regency, East Java. The number of respondents in this research was 130 people. The results of this study indicate that emotional intelligence and environmental factors affect the performance of employees at the Tanggulangin sub-district office. While work stress has no effect on the performance of Tanggulangin sub-district employees.*

**Keywords -** *emotional intelligence; work stress; environmental factors; employee performance*

**Abstrak.** *Tujuan dari penelitian ini yakni menganalisis pengaruh manajemen perubahan, kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja pegawai di kantor kecamatan Tanggulangin. Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, pada penelitian ini penulis menggunakan teknik purposive sampling. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada kantor Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 130 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan environmental factors berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tanggulangin. Sedangkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Tanggulangin.*

**Kata Kunci** – *kecerdasan emosional; stress kerja; environmental factors; kinerja pegawai*

## **I. PENDAHULUAN**

Perkembangan pesat dan kemajuan birokrasi saat ini mendorong setiap jenis organisasi, baik pemerintahan maupun swasta, untuk berkompetisi dan berinovasi demi menjaga kelangsungan dan mencapai tujuan organisasi. Namun, kemajuan birokrasi yang cepat ini telah berdampak pada penurunan kinerja pegawai di kecamatan Tanggulangin, yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai serta menghasilkan output yang kurang sesuai. Kesuksesan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan berkinerja baik [1].

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, membantu memajukan aktivitas dan pertumbuhan perusahaan. Namun, kemajuan organisasi juga tergantung pada kinerja pegawai. Kontribusi nyata pegawai terlihat dalam kinerja mereka yang membantu pertumbuhan, perkembangan, dan pencapaian tujuan organisasi [2].

Tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kecerdasan emosional dan stres kerja, serta faktor eksternal seperti environmental factors. Organisasi berharap kinerja pegawai yang baik, karena ini dapat meningkatkan hasil keseluruhan organisasi.

Kantor kecamatan berfungsi sebagai tempat pelaksanaan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, mendukung pemerintahan desa dan/atau kelurahan, serta menyediakan layanan kepada masyarakat dalam lingkup tugasnya yang belum dapat dijalankan oleh pemerintah desa atau kelurahan. Kantor kecamatan juga diharapkan memberikan pelayanan yang unggul kepada masyarakat, menjadikannya sebagai pusat operasional yang penting bagi warga. Hal tersebut tentunya sangat bergantung pada kinerja dari sumber daya manusia di kantor kecamatan itu sendiri. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tujuan yang dibangun oleh pemerintah itu sendiri. Karena kinerja pegawai yang meningkat menunjukkan adanya perkembangan dalam pencapaian tujuan dari instansi pemerintah tersebut yang dibangun sejak awal. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek atau beberapa faktor diantaranya adalah kecerdasan emosional, stres kerja dan *environmental*.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang meningkatkan seseorang dalam memotivasi diri sendiri, menghadapi kegagalan dengan fleksibel, mengelola emosi, menunda kepuasan, dan mengontrol

keadaan pikiran [3]. Dengan kecerdasan emosional ini, individu mampu mengatur perasaan mereka, menentukan kepuasan, mengendalikan suasana hati, serta merasakan, memahami, dan mengarahkan energi emosi sebagai sumber pengaruh manusia [4]. Kecerdasan emosional mencakup pemantauan emosi, belajar mengenali, menghargai, dan merespons emosi dengan tepat, baik dalam diri sendiri maupun orang lain, serta mengaplikasikan energi emosional secara efektif dalam kehidupan sehari-hari [5]. Intinya, kecerdasan emosional adalah faktor yang membuat seseorang mampu menggunakan emosi secara cerdas. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dapat memahami bagaimana emosi terjadi, mengatur emosi mereka, mengurangi emosi yang tidak produktif sebagai hambatan dalam kerja sama, serta mengambil tindakan proaktif untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan [6].

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Tingginya tekanan yang dihadapi orang-orang di lingkungan kerja disebabkan oleh persaingan dan tuntutan profesional yang terus meningkat. Selain tekanan lingkungan kerja [7]. Stres merupakan hal yang manusiawi karena setiap orang memiliki harapan dan cita-cita, sehingga setiap orang akan menemukan tantangan atau gangguan [8]. Gangguan dan tantangannya bisa menjadi sumber stres. Stres dialami oleh setiap orang dimanapun termasuk mahasiswa dan karyawan, karena pegawai merupakan profesi yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Dengan banyaknya persyaratan yang harus dipenuhi dan dipenuhi pegawai, hal ini tentunya tidak mudah. Stres dalam bekerja mestinya dapat diatasi dengan baik, sehingga stres dapat menjadi dorongan yang kuat untuk melakukan perubahan positif [9].

Stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan hidup. Dikatakan pula bahwa stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya [10]. Lagi pula, cacat dalam pelaksanaan tugas mereka berarti cacat dalam kinerja mereka [11].

Selain kecerdasan emosional dan stres kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu *environmental factors*. *Environmental factors* merujuk pada kondisi di sekitar tempat kerja, baik aspek fisik maupun non-fisik, yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja pegawai [12]. Seorang pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukungnya secara optimal akan dapat bekerja dengan baik [13]. Sebaliknya, jika karyawan berada dalam lingkungan yang tidak sesuai dan kurang mendukung, maka pegawai tersebut akan merasa kurang termotivasi dan merasa lelah, sehingga kinerja pegawai cenderung menurun [14].

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat kecerdasan emosional, stres kerja, dan *environmental factors* apakah berpengaruh positif atau negatif. Pada penelitian kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [6]. Menurut penelitian terdahulu menemukan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai [15]. Sedangkan, *environmental factors* (faktor lingkungan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [13].

Penelitian [1] menjadi dasar penelitian ini. Maka, berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memiliki tujuan untuk menguji mengenai bagaimana kecerdasan emosional, stress kerja, *environmental factors* mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanggulangin. Peneliti menambahkan sesuatu yang baru pada variabel independen dari kecerdasan emosional dan *environmental factors*. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan *Environmental Factors* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tanggulangin”.

#### **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja dan *environmental factors* terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tanggulangin.

#### **Pertanyaan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja dan *environmental factors* terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tanggulangin?

#### **Kategori SDGs**

Berdasarkan hasil paparan pendahuluan tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini berfokus pada *decent work* atau pekerjaan yang layak, yaitu kategori SDGs 8. Untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak.

## **LITERATUR REVIEW**

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan kesadaran terhadap perasaan diri sendiri dan perasaan orang sekitar, bersikap empati, memotivasi, kasih sayang dan kemampuan untuk merespon suasana bahagia dan kesedihan secara tepat [16]. Terdapat indikator-indikator pada Kecerdasan Emosional yang mana meliputi: [17]

- a. Kesadaran diri : kesadaran emosi, penilaian diri dan percaya diri.
- b. Pengaturan diri : kendali diri, sifat dapat dipercaya, dan kewaspadaan.
- c. Motivasi : dorongan semangat untuk berprestasi, komitmen, inisiatif dan optimis.
- d. Empati : memahami orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, dan mengatasi keragaman.
- e. Keterampilan sosial : pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi dan kooperasi, dan kemampuan tim.

Kemampuan memiliki kecerdasan emosional yang kuat memungkinkan seseorang untuk membedakan antara pegawai yang mencapai sukses dan pegawai yang hanya cukup baik untuk menjaga pekerjaannya. Temuan ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian dari [3], [16], dan [17], yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan nyata dalam mengarahkan interaksi tim untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan sebuah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan [18]. Terdapat indikator-indikator pada stres kerja yang mana meliputi:

- a. Beban kerja : beban kerja yang dirasakan tidak sesuai atau berlebihan.
- b. Sikap pemimpin : sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- c. Waktu kerja : waktu kerja yang dirasa tidak tepat atau berlebihan.
- d. Konflik : semangat untuk terus belajar bagi pencapaian visi bersama. [1]

Ketika ada tekanan yang memengaruhi emosi, mempengaruhi proses berpikir, dan keadaan seseorang, serta terdapat tekanan berlebihan dari rekan kerja atau lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif pada instansi. Fakta ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti [1], [7], dan [18] yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Environmental Factors**

*Environmental factors* adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai [19]. Terdapat indikator-indikator pada *Environmental factors* yang mana meliputi: [20].

- a. Hubungan antar rekan kerja : Hubungan antara rekan kerja yang harmonis merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Suasana kerja : suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
- c. Tersedianya fasilitas kerja : peralatan kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.
- d. Keamanan Lingkungan kerja : rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja.

Lingkungan yang positif dan nyaman mampu memicu semangat dan antusiasme dalam pekerjaan, sedangkan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat meredam semangat dan gairah kerja. Temuan ini juga dipertegas oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti [14], [19], dan [20], yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak pada kinerja pegawai.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi [21]. Terdapat indikator-indikator pada kinerja pegawai yang mana meliputi: [21].

- a. Kualitas : kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang ada.
- b. Kuantitas : bentuk pengukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja.
- c. Ketepatan waktu : pekerjaan atau tugas yang diberikan tepat waktu ataupun sesuai dengan batas pengerjaan.
- d. Efektivitas : kemampuan untuk memilih atau menyelesaikan tujuan tertentu
- e. Kemandirian : menjalankan fungsi kerjanya dengan mandiri atau tidak bergantung pada teman kerja.

## **II. METODE**

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan teknik purposive sampling, [22] sebuah teknik pengambilan sampling

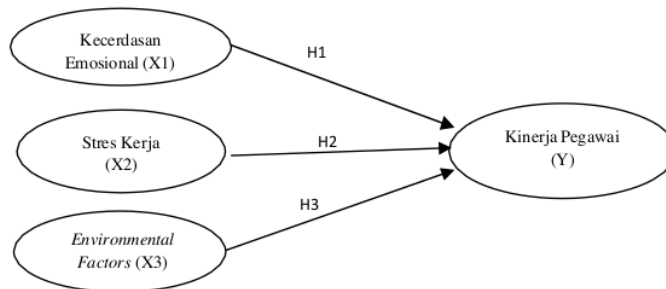
menggunakan penilaian yang selektif peneliti biasanya mengambil sampel untuk memilih unit, kasus, organisasi, peristiwa dll. Pada penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk memilih unit pada kantor kecamatan tanggulangin. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statiscal Product and Service Solution* (SPSS) tipe 26.

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis yaitu pada kantor Kecamatan Tanguangin Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61272. [23] menyebutkan bahwasanya populasi adalah kumpulan objek yang akan diteliti, populasi bersifat luas dan mencakup sampel, karena sampel adalah bagian dari populasi. Didalam populasi terdapat terjadinya masalah yang akan di teliti nantinya, populasi terdiri dari badan/ lembaga, orang, wilayah, kelompok dan lain sebagainya. Jumlah populasi pada kantor kecamatan tanggulangin sebanyak 130 pegawai kantor kecamatan tanggulangin.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner. Respon yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner dinilai menggunakan tingkat pengukuran interval dengan menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. Adapun metode analisis data yang digunakan melibatkan uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, dilakukan pengujian hipotesis dengan menerapkan uji analisis regresi linear berganda, uji t, serta uji koefisien determinasi.

#### A. KERANGKA KONSEPTUAL

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, *environmental factors* terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan tanggulangin. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan pada model berikut ini



#### B. HIPOTESIS

18

H1 : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanggulangin.

H2 : Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanggulangin.

H3 : Pengaruh *Environmental factors* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanggulangin

#### C. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional ditujukan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi kecerdasan emosional (X1), stres kerja (X2), *environmental factors* (X3) dan kinerja pegawai (Y).

##### Kecerdasan Emosional (X1)

Variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini mengacu pada konsep yang dijelaskan oleh [16], yaitu sebagai kemampuan pegawai untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi. Secara praktis, kecerdasan emosional diukur menggunakan indikator yang telah didefinisikan oleh [17], yang mencakup:

- kesadaran diri, kemampuan pegawai menilai kelebihan dan kelemahan diri sendiri.
- Pengaturan diri, kemampuan pegawai mengendalikan emosi diri dan waspada terhadap hambatan.
- Motivasi, kemampuan pegawai memotivasi diri sendiri untuk berprestasi dan optimis dalam bekerja.
- Empati, kemampuan pegawai memahami orang lain dan mengatasi keragaman.
- keterampilan sosial, kemampuan pegawai mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok.

##### Stres Kerja

Variabel stres kerja pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [18], stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis. Secara operasional stres kerja dapat diukur melalui indikator menurut [1], yang mana meliputi:

- Beban kerja, pegawai merasakan beban kerja yang diberikan berlebihan.
- Sikap pemimpin, sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

- c. Waktu kerja, waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d. Konflik, adanya perbedaan antara rekan kerja.

**Environmental Factors**

Variabel *environmental factors* pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [24], *Environmental factors* suatu kondisi disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Secara operasional *Environmental factors* dapat diukur melalui indikator menurut [20], yang mana meliputi:

- a. Hubungan antar rekan kerja, hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- b. Suasana kerja, suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman.
- c. Tersedianya fasilitas kerja, sarana yang mendukung aktivitas perusahaan.
- d. Keamanan Lingkungan kerja, rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja.

**Kinerja Pegawai**

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [24], kinerja pegawai adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Secara operasional kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator menurut [21], yang mana meliputi :

- a. Kualitas, mampu dan terampil dalam menyelesaikan tugas yang ada.
- b. Kuantitas, bentuk pengukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja.
- c. Ketepatan waktu, pekerjaan selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan.
- d. Efektivitas, kemampuan untuk memilih tujuan tertentu.
- e. Kemandirian, mampu menjalankan fungsi kerjanya dengan mandiri.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Pengolahan data menunjukkan bahwa semua item kuesioner dari seluruh variabel memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (r-hitung > 0,1710), dan juga memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, pengujian ini dianggap valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil bahwa variabel X1 kecerdasan emosional memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.776, variabel X2 stres kerja 0,611, variabel X3 *environmental factors* 0,671, dan variable Y kinerja pegawai 0.819. Yang berarti keempat variabel tersebut sudah memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

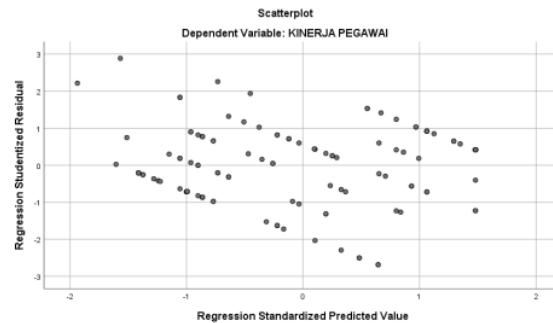
		Unstandarized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.218040
		48
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.064

	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan dalam variansi residual antara pengamatan yang berbeda. Heteroskedastisitas dianggap tidak terjadi jika tidak terlihat pola yang jelas (seperti perubahan yang terus-menerus dalam lebar variansi), dan titik-titik tersebar di sekitar angka tertentu pada sumbu Y.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari ilustrasi yang diberikan, terlihat bahwa tidak ada pola khusus yang dapat dikenali, dan titik-titik data tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu vertikal (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 2.619 + 0.612X_1 + 0.137X_2 + 0.192X_3 + e_1$$

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

1) Konstanta (a)

Konstanta yang memiliki nilai positif sebesar 2.619 mengindikasikan bahwa dalam situasi di mana variabel bebas seperti kecerdasan emosional, stres kerja, dan environmental factors tidak memiliki pengaruh, nilai variabel terikat (kinerja pegawai) tetap pada nilai konstan tersebut, yaitu 2.619.

2) Kecerdasan Emosional

Koefisien positif (0.612) antara variabel kecerdasan emosional dan kinerja pegawai menunjukkan adanya hubungan positif antara keduanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel kecerdasan emosional meningkat satu satuan, variabel kinerja pegawai juga meningkat sebesar (0.612) satuan.

3) Stres Kerja

Nilai koefisien bernilai negatif (0,137) antara variabel stres kerja dan kinerja pegawai, maka seharusnya variabel tersebut memiliki hubungan negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,137 satuan.

4) Environmental Factors

Koefisien positif (0,192) antara variabel environmental factors dan kinerja pegawai menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel environmental factors mengalami peningkatan satu satuan, variabel kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,192 satuan.

**Uji Parsial(Uji T)**

**Tabel 2.Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Uji T dalam penelitian ini digunakan 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 Emosioanal 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 H0 ditolak dan Ha 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 H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial 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 H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial variable *Environmental Factors* (X3) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

#### Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.043	3	92.348	60.797	.000 <sup>b</sup>
	Residual	191.387	126	1.519		
	Total	468.431	129			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji secara keseluruhan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 60.797, sementara nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5% dengan  $df1 = 3$  dan  $df2 = n-k-1$  ( $130-3-1=126$ ) adalah 2,70. Oleh karena itu, Fhitung  $3.169 > Ftabel$  2,70, dan nilai signifikansi dalam tabel menunjukkan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, H4 diterima, yang menyiratkan bahwa secara bersama-sama, variabel kecerdasan emosional, stres kerja, dan environmental factors memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### 1. Hipotesis pertama: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tanggulangin

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan pegawai dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi. Temuan dari analisis data yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti [4], [6], dan [9].

Kecerdasan emosional dibangun oleh beberapa indikator, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan social. Dari beberapa indikator tersebut, kesadaran diri merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesadaran diri merupakan kemampuan pegawai dalam menilai kelebihan dan kelemahan diri sendiri. Kontribusi terbesar ada pada kesadaran diri, jadi pegawai yang mampu menilai kelemahan dan kelebihan diri akan mampu meningkatkan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju jika mampu menilai kelebihan dan kelemahan diri sendiri. Melihat kenyataan yang ada dilapangan, peneliti menyimpulkan bahwa realita lapangan dan hasil olah data saling berkaitan. Pernyataan tersebut diungkapkan "kinerja pegawai akan meningkat pegawai mampu mengontrol serta menilai kelebihan dan kelemahan diri sendiri" (RB)

Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tanggulangin.

### 2. Hipotesis kedua: Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tanggulangin

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis. 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.

Stres kerja dibangun oleh beberapa indikator, yaitu beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja dan konflik. Dari beberapa indikator tersebut, beban kerja merupakan beban kerja yang diberikan tidak sesuai atau berlebihan. Kontribusi terbesar ada pada beban kerja, jadi pegawai terhundur dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan adil dan wajar. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju. Melihat kenyataan yang ada dilapangan peneliti menyimpulkan bahwa realita lapangan dan hasil olah data saling berkaitan. Pernyataan tersebut diungkapkan "jika beban kerja diberikan secara adil dan wajar maka pegawai tidak akan stress dalam bekerja dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai" (AS)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tanggulangin.

### 3. Hipotesis ketiga: *Environmental Factors* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tanggulangin

*Environmental factors* suatu kondisi disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang membuktikan bahwa *Environmental Factors* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh [13], [25] dan [26] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja.

*Environmental factors* dibangun oleh beberapa indikator, yaitu hubungan antar rekan kerja, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja dan keamanan lingkungan. Dari beberapa indikator tersebut, hubungan antar rekan kerja merupakan hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Kontribusi terbesar ada pada hubungan rekan kerja, jadi antar rekan kerja memiliki hubungan yang harmonis. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju. Melihat kenyataan yang ada dilapangan peneliti menyimpulkan bahwa realita lapangan dan hasil olah data saling berkaitan. Pernyataan tersebut diungkapkan "jika hubungan pegawai harmonis maka kinerja pegawai akan terus meningkat" (RR)

Hasil penelitian menunjukan bahwa *environmental factors* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tanggulangin.

## VII. Simpulan

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

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.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis berterima kasih kepada kedua orang tua dan bapak ibu dosen serta teman-teman yang telah membantu dalam keberhasilan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

## 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%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/37819/34679>
- [5] S. Sunargo and D. Hastuti, "Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif politik 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 Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bangun Jaya Alam Permai I, Di Kotawaringin Barat)," *J. EKOMAKS J. Ilmu Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 10–16, 2019, doi: 10.33319/jeko.v8i1.28.
- [7] G. R. & M. S. P. Triatmojo, "Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 7, pp. 1–11, 2018.
- [8] Syamsimar, "Pengaruh disiplin kerja, usia kerja, dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas perdagangan provinsi sulawesi selatan," *YUME J. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 18–26, 2022, doi: 10.2568/yum.v5i1.1183.
- [9] R. Nurdin, A. K. Masaong, and B. Marhawati, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Guru , Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah , Dan Guru Sd Negeri Di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una," 2013.
- [10] R. D. Susi Handayani, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Al-Idarah J. Manaj. dan Bisnis Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 16–29, 2020, doi: 10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29.
- [11] N. M. Nangoy, V. P. K. Lengkong, Y. Uhing, P. M. Kerja, P. Kerja, and D. A. N. Stres, "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 282–291, 2020.
- [12] D. Prantasari, W. Setianingsih, D. Prastuti, P. Hermastuti, and E. S. Saodah, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja," *MONAS J. Inov. Apar.*, vol. 4, no. 1, pp. 373–386, 2022.
- [13] A. T. M. Mamentu2 and W. Rumawas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Sos. Ekon. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 16–22, 2021, doi: 10.55587/jseb.v1i1.26.
- [14] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [15] K. Kerja *et al.*, "Konflik kerja, stres kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota denpasar," vol. 2, no. 2, pp. 337–346, 2017.
- [16] Yusuf L.N, Syamsu & Nurihsan, Achmad Juntika. 2014. *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [17] A. Y. Pratama and T. Suhaeni, "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, p. 51, 2018, doi: 10.35697/jrbi.v3i2.933.
- [18] Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- [19] Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta: Andi
- [20] I. Yuliani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya)," *J. Inov. Sekt. Publik*, vol. 1, no. 1, pp. 198–218, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.uwp.ac.id/fisip/index.php/jisp/article/download/78/74>
- [21] N. D. A. Sukiyah, M. F. Elok Venanda, E. Venanda, and J. Dwiridotjahjono, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari

- Kertosono," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 12, no. 2, pp. 99–108, 2021, doi: 10.29244/jmo.v12i2.33868.
- [22] D. Firmansyah and Dede, "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review," *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022, doi: 10.55927/jiph.v1i2.937.
- [23] P. H. M. Ma and M. Si, *Metodologi penelitian Kuantitatif*. 2015.
- [24] Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [25] Q. Nisak and D. Andriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 304–313, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/432>
- [26] V. Firdaus, "Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ecoment Glob.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–9, 2023, doi: 10.35908/jeg.v8i1.2244.

ORIGINALITY REPORT

---

**17%**  
SIMILARITY INDEX

**17%**  
INTERNET SOURCES

**15%**  
PUBLICATIONS

**10%**  
STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

**1** [journal.um-surabaya.ac.id](http://journal.um-surabaya.ac.id) **2%**  
Internet Source

---

**2** [ekomaks.unmermadiun.ac.id](http://ekomaks.unmermadiun.ac.id) **1%**  
Internet Source

---

**3** [digilib.polban.ac.id](http://digilib.polban.ac.id) **1%**  
Internet Source

---

**4** [repository.unej.ac.id](http://repository.unej.ac.id) **1%**  
Internet Source

---

**5** [e-journal.sari-mutiara.ac.id](http://e-journal.sari-mutiara.ac.id) **1%**  
Internet Source

---

**6** [skripsistie.files.wordpress.com](http://skripsistie.files.wordpress.com) **1%**  
Internet Source

---

**7** Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan  
Tinggi Indonesia Jawa Timur **1%**  
Student Paper

---

**8** [konsultasiskripsi.com](http://konsultasiskripsi.com) **1%**  
Internet Source

---

**9** [repository.unpas.ac.id](http://repository.unpas.ac.id) **1%**  
Internet Source

---

10	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
12	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://jurnal.stienisel.ac.id">jurnal.stienisel.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://journal.uta45jakarta.ac.id">journal.uta45jakarta.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	Submitted to unars Student Paper	1 %
16	<a href="http://repository.stieykpn.ac.id">repository.stieykpn.ac.id</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id">www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
19	<a href="http://jurnal.syntaxliterate.co.id">jurnal.syntaxliterate.co.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 1%

# Harfiani K.

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---