

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV THORTECH
ASIA SOFTWARE DI SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata I**



OLEH :

ADE DIAN SARI

NIM. 1402095029

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MULAWARMAN

SAMARINDA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

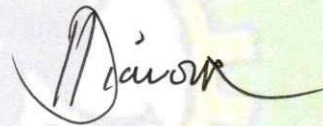
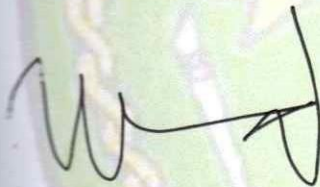
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia
Software di Samarinda

Nama : Ade Dian Sari
NIM : 1402095029
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si

Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman



Dr. H. Muhammad Nopr, M.Si

NIP. 19600817 198601 1 001

Tanggal Lulus : 17 Juni 2021

HALAMAN PENGUJI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV THORTECH
ASIA SOFTWARE DI SAMARINDA**

Disusun Oleh:

ADE DIAN SARI

NIM. 1402095029

Telah Disetujui Tim Penguji

Pada Tanggal 17 Juni 2021

Pembimbing I : Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si



:

Pembimbing II : Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog



:

Penguji I : Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB



:

Penguji II : Ana Noor Andriana, S.AB., M.AB



:

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah orisinal, merupakan karya ilmiah hasil karya saya sendiri, tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di Perguruan Tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah diraih oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya.

Apabila kemudian hari ditemukan bahwa dalam makalah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan. Serta diproses menurut perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 17 Juni 2021



Ade Dian Sari

NIM 1402095029

ABSTRAK

Ade Dian Sari, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda. Di bawah bimbingan Ibu Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si dan Ibu Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Tujuan penelitian ini untuk menguji Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software statistik SPSS versi 23. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebanyak 30 responden. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif menggunakan metode perhitungan statistik untuk memudahkan dalam menghitung data-data dari pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

Hasil penelitian pada uji F menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda, sedangkan dalam uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda. dan variabel stres kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya temuan penelitian ini, pihak perusahaan CV Thortech Asia Software lebih memperhatikan kecerdasan emosional terutama untuk stres kerja guna meningkatkan kinerja karyawan dikemudian hari.

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Ade Dian Sari, Effect of Emotional Intelligence and Job Stress on Employee Performance at CV Thortech Asia Software in Samarinda. Under the guidance of Mrs. Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si and Mrs. Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psychologist. The purpose of this study was to examine the effect of emotional intelligence and work stress on employee performance at CV Thortech Asia Software in Samarinda.

The data analysis tool used is multiple linear regression analysis with the help of statistical software SPSS version 23. The sampling technique in this study is atechnique. *sampling saturation*, which is the determination of the sample when all members of the population are used as a sample, as many as 30 respondents. The type of research used in this study uses quantitative research using statistical calculation methods to make it easier to calculate data from the influence of emotional intelligence and work stress on employee performance. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, and documentation. The hypothesis in this study is that there is a significant influence between emotional intelligence and work stress on employee performance at CV Thortech Asia Software in Samarinda.

The results of the research on the F test indicate that emotional intelligence and work stress simultaneously affect employee performance on CV Thortech Asia Software in Samarinda, while the t test shows that work stress has a partial effect on employee performance on CV Thortech Asia Software in Samarinda.

The conclusion of this study is that the variables of emotional intelligence and work stress have a significant simultaneous and partial effect on employee performance at CV Thortech Asia Software in Samarinda.and work stress variable is the most influential variable on employee performance.

With the findings of this study, the company CV Thortech Asia Software pays more attention to emotional intelligence, especially for work stress in order to improve employee performance in the future.

Keywords: *Emotional Intelligence, Job Stress, Employee Performance*

RIWAYAT HIDUP



Ade Dian Sari, lahir pada tanggal 28 November 1995 di Biak Numfor, Provinsi Papua. Beragama Kristen Protestan dan merupakan anak pertama dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Marten Tambing dan Ibu Korlina Mamba. Penulis menempuh Pendidikan di TK Yaditra Tarakan pada tahun 2001. Kemudian di tahun 2002 melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar (SD) Swasta Yaditra Tarakan dan saat kelas 6 SD penulis pindah sekolah di Sekolah Dasar (SD) Negeri Inpres Landorundun, Toraja dan lulus tahun 2008. Pada tahun yang sama melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 9 Tarakan dan lulus tahun 2011. Kemudian pada tahun yang sama melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Tarakan jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan lulus tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis lolos Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) Universitas Mulawarman Samarinda, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Bisnis.

Pada tahun 2017, penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Tematik Kompetensi di Taman Bacaan Masyarakat IRFANI, Jalan Mugirejo, Kecamatan Sungai Pinang, Kota Samarinda selama dua bulan terhitung sejak 1 Juli 2017 sampai 31 Agustus 2017. Kemudian Penulis melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.”

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda” sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi strata satu (S1) Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

Selama penulis menyelesaikan penyusunan laporan tugas akhir ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik secara moral dan material. Bantuan dan dorongan ini telah memberikan semangat bagi penulis dalam proses penyelesaian laporan Tugas Akhir ini, oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan secara khusus rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menimba ilmu dan menyelesaikan studi di Universitas Mulawarman.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
3. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
4. Ibu Tuti Wediawati, S.Sos. M.Si dan Ibu Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah

memberikan dukungan moril dan bimbingan serta mengarahkan penulis mulai dari persiapan, penyusunan sampai penyelesaian Tugas Akhir.

5. Bapak Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB dan Ibu Ana Noor Andriana, S.AB., M.AB selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan Tugas Akhir ini.
6. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar program studi Administrasi Bisnis yang telah berbagi ilmu pengetahuan dan wawasan
7. Kepada seluruh Staf Akademika Program Studi Administrasi Bisnis yang telah membantu penulis dalam penyusunan laporan Tugas Akhir ini.
8. Kepada Perusahaan CV Thortech Asia Software yang telah menerima dan mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
9. Kepada Orang Tua saya, Bapak Marten Tambing dan Ibu Korlina Mamba, Adik-adikku serta semua keluarga yang telah mendukung, memberikan nasihat, dan doa kepada penulis sehingga berhasil dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
10. Kepada teman seperjuanganku Eka Agustin Merdeka Wati dan Hasanah yang menjadi saksi dalam penyelesaian laporan Tugas Akhir ini, terima kasih sudah menemani dan selalu memberikan semangat.
11. Seluruh teman-teman program studi Administrasi Bisnis khususnya angkatan 2014, Universitas Mulawarman.
12. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama penulis menyelesaikan Tugas Akhir ini

Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari Tugas Akhir ini, baik dari materi maupun teknik penyajiannya. Oleh karena itu, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam penulisan Tugas Akhir ini terdapat kesalahan-kesalahan yang disengaja maupun tidak. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun, serta harapan penulis semoga laporan ini bermanfaat baik untuk penulis maupun bagi pihak-pihak yang memerlukannya.

Penulis

Ade Dian Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II KERANGKA DASAR TEORI	13
2.1 Kerangka Teori.....	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ..	14
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..	17
2.1.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2 Kinerja Karyawan	19
2.1.2.1 Indikator Kinerja	20
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.1.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan	23
2.1.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja	23
2.1.3 Kecerdasan Emosional	25
2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	25
2.1.3.2 Indikator Kecerdasan Emosional	26
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	27
2.1.3.4 Pengembangan Kecerdasan Emosional Di Lingkungan Kerja	29
2.1.3.5 Peran Kecerdasan Emosional Terhadap Pekerjaan.....	29
2.1.4 Stres Kerja	30
2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja	30
2.1.4.2 Indikator Stres Kerja.....	31

2.1.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	32
2.1.4.4	Cara Mengatasi Stres.....	33
2.1.4.5	Pengelolaan Stres Kerja	34
2.1.5	Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	36
2.1.6	Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja	37
2.2	Kajian Empiris.....	38
2.3	Hipotesis.....	43
2.4	Definisi Konseptual.....	43
2.5	Kerangka Pikir Penelitian	44
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	45
3.1	Jenis Penelitian	45
3.2	Definisi Operasional	45
3.3	Populasi, Sampel , dan Sampling Penelitian	48
3.3.1	Populasi	48
3.3.2	Sampel	48
3.3.3	Sampling Penelitian	49
3.4	Sumber Data.....	49
3.4.1	Data Primer.....	49
3.4.2	Data Sekunder.....	49
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5.1	Observasi	50
3.5.2	Wawancara	50
3.5.3	Kuesioner.....	50
3.5.4	Dokumen	51
3.6	Alat Pengukur Data.....	51
3.7	Teknik Analisis Data	52
3.7.1	Uji instrumen Penelitian	52
3.7.1.1	Uji Validitas	52
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	53
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	54
3.7.2.1	Uji Normalitas	54
3.7.2.2	Uji Multikolinearitas	54
3.7.2.3	Uji heterokedastisitas.....	55
3.7.2.4	Uji Autokorelasi	56
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda	56
3.7.3.1	Koefisien Korelasi (R)	57
3.7.3.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	58
3.7.4	Uji Hipotesis	59
3.7.4.1	Uji F (Simultan)	59

3.7.4.2 Uji T (Parsial)	60
3.7.4.3 Variabel yang Paling Berpengaruh	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	62
4.1.1 Sejarah CV Thortech Asia Software	62
4.1.2 Alamat Objek Penelitian	62
4.1.3 Profil CV Thortech Asia Software.....	63
4.1.4 Visi dan Misi Perusahaan	64
4.1.5 Struktur Organisasi	64
4.2 Hasil Penelitian.....	68
4.2.1 Karakteristik Responden	68
4.2.2 Penyajian Tabel Variabel Penelitian	71
4.2.2.1 Kecerdasan Emosional	71
4.2.2.2 Stres Kerja	77
4.2.2.3 Kinerja Karyawan.....	84
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian.....	90
4.2.3.1 Uji Validitas	90
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	92
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	94
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	94
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas	95
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	96
4.2.4.4 Uji Autokorelasi.....	97
4.3 Analisis dan Pembahasan.....	98
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	98
4.3.1.1 Koefisien Korelasi (R).....	99
4.3.1.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	100
4.3.2 Uji Hipotesis	101
4.3.2.1 Uji F (Simultan)	101
4.3.2.2 Uji t (Parsial).....	102
4.3.2.3 Uji Variabel Paling Berpengaruh	104
4.3.3 Pembahasan	105
4.3.3.1 Analisis Uji F (Simultan).....	105
4.3.3.2 Analisis Uji t (Parsial)	107
4.3.3.3 Analisis Variabel Paling Berpengaruh	112
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	114
5.1 Simpulan.....	114
5.2 Saran	114

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1	Definisi Operasional	47
Tabel 3.2	Skala Likert	52
Tabel 3.3	Interprestasi Koefisien Korelasi	58
Tabel 4.1	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mengetahui Faktor yang Menyebabkan Emosi Meningkat	71
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menyadari Kemampuan Diri.....	72
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Dalam Mengambil Keputusan Dengan Keadaan Emosi yang Stabil	72
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Memusatkan Perhatian Mengerjakan Pekerjaan Sampai Selesai.....	73
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memiliki Motivasi Tinggi Dalam Bekerja	73
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bangkit Dari Kegagalan	74
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Merasakan Apa Yang Dirasakan Oleh Orang Lain	74
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menghargai Pendapat Rekan Kerja Yang Berbeda Dengan Pendapat Saya.....	75
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pada Saat Emosi Tetap Bertutur Kata Yang Baik Agar Tidak Menyakiti Rekan Kerja	76
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Menjaga Keakraban Dengan Rekan Kerja Saya	76
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Sakit Kepala Ketika Pekerjaan Menumpuk	77
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketika Lelah Konsentrasi Mudah Terganggu.....	78
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketakutan Yang Timbul Karena Kesalahan Kerja Mengakibatkan Detak Jantung Tidak Beraturan	78
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Detak Jantung Meningkat Saat Menghadapi	

	Komplain Client	79
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Dapat Bekerja Dengan Tenang	79
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Merasa Gelisah Ketika Memikirkan Pekerjaan Belum Selesai	80
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Merasa Baik Saja Ketika Hasil Pekerjaan di luar Harapan	81
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pekerjaan Monoton Membuat Bosan Dalam Bekerja.....	81
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Jumlah Dari Hasil Pekerjaan yang Dikerjakan Dapat Memenuhi Target Yang Telah Ditentukan	82
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mengalami Insomnia Ketika Pekerjaan Mendekati Deadline	82
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karena Tuntutan Pekerjaan Yang Terlalu Banyak Membuat Saya Kehilangan Selera Makan.....	83
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Beban Kerja Yang Berlebihan Membuat Saya Keluar Kantor Tanpa Alasan	84
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Standar Kualitas Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi Selama Ini Dapat Dicapai Dengan Baik	84
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Keterampilan Yang Saya Miliki..	85
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menyetujui Jumlah Aktivitas Yang Disepakati Pada Saat Rapat	86
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Dapat Menyelesaikan Semua Aktivitas Yang Telah Disepakati	86
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan	87
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Mampu Memaksimalkan Waktu Yang Masih Tersedia Untuk Kegiatan Lainnya	87
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Masuk Kerja Sesuai Dengan Jam Yang Telah Ditentukan Perusahaan.....	88

Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Pulang Kerja Sesuai Dengan Jam Yang Telah Ditentukan Perusahaan.....	89
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Bekerja sama Dengan Siapapun	89
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Kompak Dalam Bekerja Sama Dengan Tim Sehingga Menghasilkan Kinerja Yang Baik	90
Tabel 4.33	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	91
Tabel 4.34	Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional	93
Tabel 4.35	Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	93
Tabel 4.36	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	93
Tabel 4.37	Hasil Uji Multikolinearitas	95
Tabel 4.38	Hasil Uji Heterokedastisitas	97
Tabel 4.39	Hasil Uji Auto Korelasi.....	97
Tabel 4.40	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	98
Tabel 4.41	Hasil Koefisien Korelasi	100
Tabel 4.42	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	101
Tabel 4.43	Hasil Uji F (Simultan).....	102
Tabel 4.44	Hasil Uji t (Parsial)	103
Tabel 4.45	Hasil Uji Paling Berpengaruh.....	104

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 1.1	Kerangka Alur Penelitian Persentase Absensi Jam masuk kerja rata-rata/bulan CV Thortech Asia Software Periode Januari – Desember 2018	4
Gambar 2.1	Kerangka pikir Penelitian.....	44
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV Thortech Asia Software.....	65
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Gambar 4.6	Grafik Normal Probabilty Plot.....	94
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Gambar 4.6	Grafik Normal Probabilty Plot.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia masih rendah dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia (The Human Capital Index, 2018). Bank dunia menyebutkan daya saing sumber daya manusia di Indonesia masih berada di bawah negara-negara lain untuk kawasan yang sama. Berdasarkan laporan World Bank (Bank Dunia, 2018), indeks sumber daya manusia Indonesia sebesar 0,53 atau peringkat ke 87 dari 157 negara (The Human Capital Index, 2018:32). Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan fasilitas sosial yang memadai, serta lapangan kerja yang memadai.

Dilansir dari *metrotvnews.com* (2018), sistem pendidikan yang baik bukan hanya menghasilkan sumber daya manusia yang siap menjadi pekerja, melainkan juga sumber daya manusia yang memiliki jiwa *entrepreneurship*, kemampuan analisis, dan berpikir efektif dan efisien, serta hal yang terpenting ialah adanya karakter positif (disiplin, kerja keras, dan jujur) yang melekat kuat dalam dirinya. Tantangan sesungguhnya adalah bagaimana kita dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, ada tiga isu utama dalam sumber daya manusia Indonesia yang berkaitan dengan tenaga kerja menurut Muhammad Hanif Dhakiri selaku Menteri Ketenagakerjaan yaitu pertama adalah kualitas,

kedua kuantitas dan ketiga adalah persebaran. Hal ini disampaikannya dalam sesi kedua acara *Human Capital Investment: A New Driving Force of the Economy* yang bertema *Human Capital and Future of Work* di Bali. Menurutnya, hasil pendidikan yang kurang berkualitas, bukan hanya menciptakan pengangguran tetapi juga menyebabkan penurunan standar kerja bagi penyandang pendidikan tinggi pada tataran sarjana (Menaker, 2018).

World Economic Forum (WEF) melansir laporan *Global Human Capital Report (2017)* yang mengkaji kualitas sumber daya manusia di 130 negara. Dalam laporan tersebut tercantum seberapa berkualitas tiap-tiap golongan umur lewat empat elemen indikator *human capital*, yakni *capacity* (kapasitas kemampuan pekerja berdasarkan melek huruf dan edukasi), *deployment* (tingkat partisipasi pekerja dan tingkat pengangguran), *development* (tingkat pendidikan dan partisipasi pendidikan), dan *know-how* (tingkat pengetahuan dan kemampuan pekerja serta ketersediaan sumber daya). Berdasarkan empat indikator tersebut WEF kemudian melakukan pemeringkatan untuk mencari negara-negara mana yang telah berhasil membangun sumber daya manusianya dengan baik.

Indonesia dalam daftar tersebut menempati peringkat 65 dari 130 negara. Ini artinya Indonesia berada di tengah-tengah peringkat dunia. Namun meski berada tepat di tengah, Indonesia dianggap masih berada di atas rata-rata dunia. Tujuan dari alat ukur ini agar semua orang mendapatkan kesempatan di zaman emas perkembangan dan potensi umat manusia, Kualitas sumber daya manusia dalam pandangan WEF tidak hanya penting bagi produktivitas bagi masyarakat tetapi juga memiliki fungsi dalam institusi politik, sosial dan sipil. Sehingga memahami

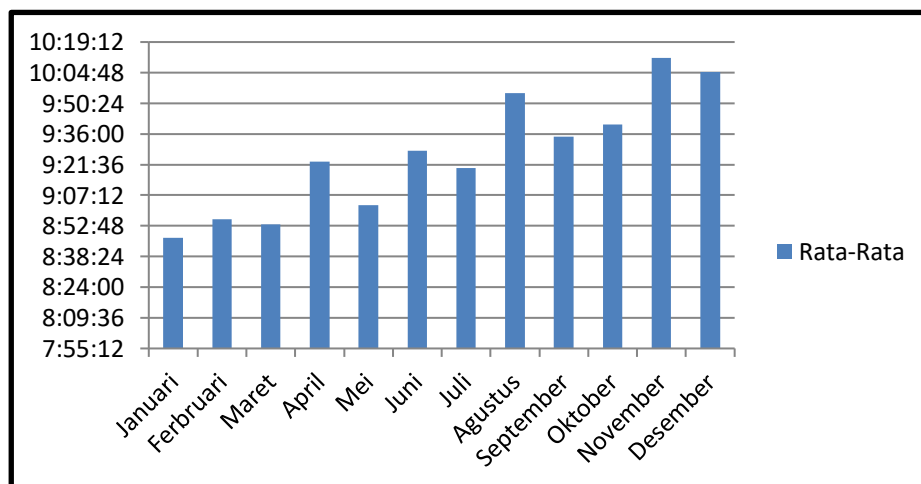
kualitas sumber daya manusia dan kapasitasnya menjadi sesuatu yang penting bagi pemerintah, pelaku bisnis, dan pelaku pendidikan sebagai pemangku kepentingan (stakeholder) dalam melakukan investasi dan pengembangan (*Good News From Indonesia*, 2017).

Pada dasarnya, suatu negara harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan penduduknya yang berkuantitas. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas dibutuhkan usaha dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan yang kemudian disebut dengan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2005). Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2010:171). Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pentingnya kinerja ini membutuhkan perhatian serius dari manajemen di setiap perusahaan juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi khususnya di kantor CV Thortech Asia Software.

CV Thortech Asia Software merupakan perusahaan software di Samarinda yang memberikan solusi bisnis dan berteknologi tinggi berbasis layanan untuk para pelanggan di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan CEO “MAH” CV Thortech Asia Software pada tanggal 12 Maret 2018 mengenai sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan organisasi, CV Thortech Asia Software hampir cukup optimal. Kinerja dari perusahaan menunjukkan kondisi karyawan yang diperkenankan untuk masuk jam kerja yang diinginkan. Hal ini juga disebabkan karena mayoritas karyawan adalah mahasiswa, sehingga manajemen atau ritme kerja perusahaan belum berjalan sempurna. Seharusnya karyawan masuk kerja pukul 08.00 sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Berikut persentase Absensi karyawan CV Thortech Asia Software :

Gambar 1.1
Persentase Absensi Jam masuk kerja rata-rata/bulan Karyawan
CV Thortech Asia Software
Periode Januari – Desember 2018



Sumber: CV Thortech Asia Software

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, data rata-rata diambil dari waktu datang kerja selama sebulan dengan 30 karyawan dalam kurun waktu 1 tahun,

menunjukkan pada bulan Januari rata-rata masuk kerja karyawan adalah pukul 08:47:12 yang berarti lewat dari pukul 08.00. Dan meningkat pada bulan Februari yaitu pukul 08.55:54. Dan seterusnya mengalami peningkatan perbulannya sampai bulan Desember pukul 10:05:05. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak tepat waktu pada saat jam masuk kerja. Jadi, para karyawan dalam hal ketepatan waktu belum bisa dikatakan maksimal pada saat jam masuk kerja.

Lebih lanjut narasumber menjelaskan untuk penyetoran tugas memperlihatkan notifikasi, dimana karyawan mengumpulkan pada dini hari, dan juga karyawan masih melanjutkan pekerjaannya di kantor sampai malam hari. Narasumber mengatakan ini menjadi salah satu masalah bagaimana mengatur ritme kerja karyawan yang baik seperti apa. Untuk kinerja dalam hal kualitas para karyawan, narasumber menilai sudah cukup profesionalitas karena telah menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan wawancara tanggal 04 April 2018 mengenai kinerja karyawan, variabel ketepatan waktu dengan karyawan “EH” (*Tim Leader*), ”IA” (CTO/programmer), “BR” (*Star Up Corporate*), dan “AT” (*Web Developer*), Para karyawan tersebut menyelesaikan tugas yang sudah diberikan. Untuk variabel kehadiran, dua diantaranya masih tidak tepat waktu pada saat jam masuk kerja. Untuk variabel kemampuan bekerja sama, para karyawan mengatakan masih memilih dalam hal pembagian tim karena adanya ketidakcocokan dengan rekan kerja lainnya. Untuk variabel kualitas dan kuantitas, narasumber CEO Thortech mengatakan para karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai kesepakatan *to-do*.

Menurut Supriyanto dan Tronea (2012:695), keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan menggerakkan sumber daya yang ada, dengan harapan apa yang menjadi suatu tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai. Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain untuk menuju pencapaian tujuan organisasi, untuk itu salah satunya diperlukan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang dibutuhkan oleh seorang karyawan adalah kualitas emosional, seperti mampu mengendalikan emosi, menerima saran dari rekan kerja, memiliki sifat empati, dan membina hubungan dengan orang lain. Seorang pakar EQ (Goleman ; 2009) menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (EQ). Agustian (2007:65) berpendapat bahwa berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan, keberadaan kecerdasan emosional memiliki peran yang penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja.

Bukan hanya berdampak baik pada pekerjaan, tetapi kecerdasan emosional disini sangat dibutuhkan dalam kehidupan masyarakat. Di dalam masyarakat kita

saat ini muncul tekanan moral yang mendesak, yaitu saat-saat ketika jalinan masyarakat tampaknya terurai semakin cepat, ketika sifat mementingkan diri sendiri, kekerasan, dan sifat jahat tampaknya menggerogoti sisi-sisi baik kehidupan masyarakat kita. Di sini, alasan untuk mendukung perlunya kecerdasan emosional bertumpu pada hubungan antara perasaan, watak, dan naluri moral.

Semakin banyak bukti bahwa sikap etik dasar dalam kehidupan berasal dari kemampuan emosional yang melandasinya. Misalnya, dorongan hati merupakan medium emosi benih semua dorongan hati adalah perasaan yang memunculkan diri dalam bentuk tindakan. Orang yang mempunyai kemampuan emosional yang baik, akan mampu mengendalikan dan menangani emosi dalam dirinya sehingga tindakan yang muncul adalah positif (Goleman 2003:1-2).

Terkait dengan kecerdasan emosional, narasumber (CEO Thortech) menjelaskan adanya hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan haruslah profesional, namun hal ini berbanding terbalik dengan karyawan yang identik dengan ego bekerja sesuai jam masing-masing. Untuk masalah bekerja sama dengan rekan kerja lainnya masih dianggap pemilih dalam penentuan tim kerja dan adanya kesalahan pengerjaan yang terjadi karena kurangnya komunikasi dengan tim kerja.

Konsep kecerdasan emosional merupakan fenomena yang masih terbilang baru dalam dunia psikologi industri dan organisasi, akan tetapi penggunaannya dalam dunia kerja saat ini sangat dibutuhkan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang

tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi (Risma, 2012:87).

Selain itu, menurut Moorhead (2013:174), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung besar tingkat stres. Sekarang, banyak orang bekerja dengan jam kerja yang panjang, menghadapi tenggat waktu konstan, dan menjadi subyek tekanan untuk menghasilkan lebih dan lebih lagi. Organisasi dan orang-orang yang menjalankannya berada di bawah tekanan konstan untuk meningkatkan penghasilan sambil terus memeriksa biaya.

Melakukan hal-hal lebih cepat dan lebih baik, tetapi dengan lebih sedikit orang adalah sasaran banyak perusahaan sekarang. Pengaruh merugikan dari tren ini adalah penempatan tekanan yang terlalu besar pada karyawan, manajer lain, dan diri sendiri. Hasilnya memang dapat berupa meningkatnya kinerja, keuntungan yang lebih tinggi, dan pertumbuhan yang lebih cepat. Akan tetapi, stres, kelelahan, perputaran, dan efek samping lainnya yang tidak menyenangkan juga dapat terjadi. Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nurani namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya (Fahmi, 2016:214).

Hasil wawancara (04 April 2018) dengan 3 karyawan yang sama sebelumnya (BR,EH, dan IA) mengenai stres kerja yaitu mengaku mengalami stres pada saat tugas yang diberikan mendekati *deadline* dan kelelahan fisik yang dialami ketiga karyawan seperti sakit kepala bahkan kurang tidur, sehingga

karyawan dalam tim terkadang izin kepada *leader* untuk menambah waktu menyelesaikan tugas tersebut. Stres yang berkelanjutan bukan hanya akan menggerogoti kemampuan mental dan fisik tetapi juga akan membuat orang kurang cerdas secara emosional. Orang yang sedang jengkel akan sulit membaca emosi orang lain secara akurat dan juga akan menurunkan keterampilan dasar yang paling dibutuhkan untuk empati, dan akibatnya, melumpuhkan keterampilan sosial. Hal-hal tersebutlah yang mempengaruhi baik buruknya kualitas kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan (Goleman et al., 2005:14).

Sering kali kita memikirkan *hard skill* karyawanlah yang sangat dibutuhkan seperti keterampilan atau kemampuan komputasi sedangkan *soft skill* seperti kecerdasan emosional ini di luar lingkup profesional IT. Pada perusahaan software, karyawan harus memiliki hubungan kerja dengan rekan kerja, manajer, dan bawahan serta dengan timnya. Mereka juga harus bisa mengatur diri sendiri dalam situasi tertentu. Hanes mengatakan bahwa memiliki kecerdasan emosional akan membantu mereka memahami diri sendiri, bagaimana hal itu dirasakan oleh orang lain, dan kemudian mereka akan bisa bekerja lebih efektif sebagai sebuah tim. Karyawan diharuskan bekerjasama dengan karyawan lain dalam sebuah proyek. Meskipun ia memiliki keterampilan program yang hebat, ia tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan tim kerja lainnya sehingga hasil pekerjaannya dirasa tidak memuaskan. Selain itu, karyawan pada perusahaan software memiliki stres kerja yang cukup tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan software memiliki kompleksitas kerja yang tinggi, tekanan dan desakan waktu juga mengharuskan karyawan lembu agar menyelesaikannya tepat

waktu (IQ Elite, 2018). Inilah alasan mengapa peneliti memilih perusahaan software sebagai objek penelitian.

Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti melakukan perbandingan pengujian pengaruh variabel independen dan variabel dependen antara hasil peneliti terdahulu dengan hasil yang peneliti lakukan. Pada penelitian terdahulu oleh Sitorus (2017), hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Prajuna, Angga, dkk (2017), hasil penelitian adalah bahwa pengelolaan kecerdasan emosional dan stres kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan PT MNC Sky Vision KPP Padang. Penelitian oleh Fazrin (2016), hasil penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan TVRI Samarinda.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda?

- b. Apakah kecerdasan emosional dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda ?
- c. Diantara variabel kecerdasan emosional dan stres kerja, manakah variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang dapat memecahkan masalah yang sesuai dengan rumusan masalah di atas. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh variabel kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.
- b. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.
- c. Untuk menguji dan menganalisis kecerdasan emosional dan stres kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang berhubungan dengan Ilmu Sumber Daya Manusia khususnya kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan, sebagai informasi dan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya program studi Administrasi Bisnis.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan perusahaan.

BAB II

KERANGKA DASAR TEORI

2.1 Kerangka Teori

Salah satu unsur terpenting dalam penelitian adalah teori dan konsep yang berguna untuk menjelaskan permasalahan yang akan dibahas dan digunakan sebagai dasar sekaligus pedoman dalam menunjang keberhasilan penelitian. Menurut Hoy dan Miskel (dalam Sugiyono, 2009:54), teori adalah seperangkat konsep, asumsi, dan generalisasi yang dapat digunakan untuk mengungkapkan dan menjelaskan perilaku dalam berbagai organisasi. Teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala (Sugiyono, 2009:83).

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang yang khusus mempelajari masalah yang berhubungan dengan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013:10).

Menurut (Hasibuan 2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”, (Mangkunegara, 2016:2).

Selanjutnya menurut Bangun (2012:6), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi, karyawan, dan masyarakat.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi yang bertujuan untuk mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank bagi perusahaan, mendapatkan kepuasan pekerjaannya bagi karyawan itu sendiri, dan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar bagi masyarakat, serta pemerintah yang selalu berharap mendapatkan pajak (Hasibuan, 2013:10).

Menurut Hasibuan (2013:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut ini dijelaskan tentang fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

a. Perencanaan (*human resources planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian (*separation*)

Pemberitahuan adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia berusaha untuk membantu para manajer fungsional dan manajer lini dalam mengelola seluruh tenaga kerja atau karyawan selaku sumber daya manusia dengan cara yang lebih efektif.

Menurut Cushway (dalam Sutrisno, 2011:7), tujuan MSDM meliputi :

- a. Mempertimbangkan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.

- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien, menurut Hasibuan (2013:14) peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Marwansyah (2010:228), berpendapat bahwa kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Fahmi (2016:76), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriental* dan *non profit oriental* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016:67).

Lebih jauh menurut Bastian (dalam Fahmi, 2016:76), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Dari berbagai definisi yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan pencapaian/hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan perusahaan.

2.1.2.1 Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan sebagai alat untuk mengukur sebuah perubahan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:65), untuk mengukur dan mengetahui kinerja dari para karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas (*quality*)

Hasil kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas (*quantity*)

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

c. Pemanfaatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kehadiran (*presence*)

Hadirnya karyawan di perusahaan, baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seharusnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan Bekerjasama (*interpersonal impact*)

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang benar pula.

Untuk Indikator kualitas dan kuantitas sudah berjalan dengan baik, yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan. Untuk variabel ketepatan waktu, masih banyak karyawan tidak tepat waktu pada saat jam masuk kerja. Untuk kehadiran, karyawan masih ada yang tidak mengisi absen. Dan untuk kerja sama masih memilih-milih tim sendiri.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan harus mampu mengukur kinerja setiap karyawannya, karena hal ini menentukan apakah sebuah target yang ditentukan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seseorang tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Secara teoritis ada 3 faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Menurut Gibson (2010:164), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Dari uraian di atas, kecerdasan emosional meliputi faktor individu yaitu, kemampuan dan keterampilan yang berperan penting dalam perilaku dan kinerja karyawan kemudian latar belakang keluarga terutama peranan orangtua yang sangat mempengaruhi pembentukan kecerdasan emosional serta pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi. Kecerdasan Emosional juga meliputi faktor psikologis yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan untuk stres kerja sendiri meliputi faktor psikologi yaitu sikap dan kepribadian.

2.1.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Menurut Bangun (2012:231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau kinerja rendah.

2.1.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang bermanfaat baik bagi individu maupun organisasi. Penilaian kinerja dilaksanakan untuk mengetahui kinerja karyawan yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi dengan baik. Menurut Bangun (2012:233), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Hal ini memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan

pemindahan pekerjaan (*job transferring*) ada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sama tindakan pemberhentian.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

c. Pemeliharaan sistem

Sistem dalam organisasi saling berkaitan dengan sistem lainnya, jika salah satunya tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya sistem yang lainnya. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tugas pemeliharaan sistem memberikan manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d. Dokumentasi

Sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang, berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria dalam pengujian validitas.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Prinsip utama Kecerdasan Emosional atau kematangan emosi adalah kemampuan mengelola emosi. Seseorang harus mengambil jarak dengan aspek-aspek emosi dirinya. Kecerdasan Emosional meliputi keterampilan untuk sadar diri (*self awareness*), motivasi diri, keterampilan sosial (*social skill*), dan kemanfaatan diri sosial.

Kematangan Emosi menghasilkan keterampilan untuk membangun dan menguasai diri dalam hubungan sosial. Banyak kegagalan hidup lebih banyak disebabkan oleh kematangan emosi ketimbang kebodohan berpikir rasional (Pasiak, 2006:254).

Daniel Goleman (2009:45) menyatakan "kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati, dan membina hubungan dengan orang lain".

Cooper & Sawaf (2000:xv) menyebutkan kecerdasan emosional adalah kemampuan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan individu yang menuntut diri untuk belajar merasakan, memahami, dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain,

kemudian menerapkan dengan efektif energi emosi dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

2.1.3.2 Indikator Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosional memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan. Adanya kecerdasan emosional yang tinggi, karyawan akan memiliki kestabilan emosi. Kestabilan merupakan kemampuan individu dalam memberikan respon yang memuaskan dan kemampuan dalam mengendalikan emosinya sehingga mencapai kematangan perilaku, penyesuaian diri yang baik, tertarik untuk bekerja dan berprestasi.

Menurut Goleman (2003:158-159), kecerdasan emosional bisa dicirikan dengan adanya beberapa kemampuan sebagai berikut:

a. Kesadaran Diri (*self awareness*)

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan diri (*Self Management*)

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Motivasi (*Motivaty*)

Motivasi merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

d. Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

e. Keterampilan sosial (*Relationship Management*)

Keterampilan sosial yaitu kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dengan tim. Keterampilan sosial merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Kemampuan sosial ini memungkinkan seseorang membentuk hubungan, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, serta membuat orang lain merasa nyaman.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi menurut Goleman (2009:20-32), yaitu:

1. Fisik.

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berfikir yaitu konteks (kadang-kadang juga disebut neo kontes). Sebagai bagian yang berada dibagian otak yang mengurus emosi yaitu, sistem limbik, tetapi sesungguhnya antara kedua bagian inilah yang menentukan kecerdasan emosi seseorang.

a. Konteks.

Bagian ini berupa bagian berlipat-berlipat kira-kira 3 milimeter yang membungkus hemisfer serebral dalam otak. Konteks berperan penting dalam memahami sesuatu secara mendalam, menganalisis mengapa mengalami perasaan tertentu dan selanjutnya berbuat sesuatu untuk mengatasinya. Konteks khusus lobus prefrontal, dapat bertindak sebagai saklar peredam yang memberi arti terhadap situasi sebelum berbuat sesuatu.

b. Sistem Limbik.

Bagian ini sering disebut sebagai emosi otak yang letaknya jauh di dalam hemisfer otak besar dan terutama bertanggung jawab atas pengaturan emosi dan impuls. Sistem limbik meliputi hippocampus, tempat berlangsungnya proses pembelajaran emosi dan tempat disimpannya emosi. Selain itu ada amygdala yang dipandang sebagai pusat pengendalian emosi pada otak.

2. Psikis

a. Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak.

b. Lingkungan non keluarga.

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental.

2.1.3.4 Pengembangan Kecerdasan Emosi di Lingkungan Kerja

Keunggulan kompetitif perusahaan dibentuk melalui berbagai cara seperti menciptakan produk dengan desain yang unik, penggunaan teknologi modern, desain organisasi dan utilisasi pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan, manajer, para ahli teknologi, supervisor, dan karyawan perlu meningkatkan kecerdasan emosional agar mampu mendayakan sumber dayanya secara optimal dalam mencapai kinerja (Mangkunegara, 2008:35).

2.1.3.5 Peran Kecerdasan Emosional Terhadap Pekerjaan

Dalam buku Anthony Dio Martin “Emotional Quality Management” (2003:25-26), kelebihan orang-orang berkecerdasan emosional tinggi dibandingkan orang lain tercermin dari fakta-fakta berikut ini:

- a. Pada posisi yang bertentangan dengan banyak orang, mereka lebih sukses bekerja. Terutama karena mereka lebih berempati, komunikatif, dan lebih peka akan kebutuhan orang lain.
- b. Mereka lebih bias menyemibangkan rasio dan emosi. Tidak selalu sensitif dan emosional.
- c. Mereka menanggung stres yang kecil karena bias dengan leluasa, mengungkapkan perasaan, bukan memendamnya. Mereka mampu memecahkan fakta dengan opini, sehingga tidak mudah terpengaruh oleh gosip, namun berani untuk marah jika merasa benar.
- d. Berbekal kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal yang tinggi mereka selalu mudah beradaptasi.
- e. Disaat yang lainnya menyerah, mereka tidak putus asa dan frustrasi , justru menjaga motivasi untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Dari penjelasan di atas, maka tidaklah heran jika ternyata orang-orang berkecerdasan emosional tinggilah yang biasanya mampu membawa karyawan biasa menuju puncak karier.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran

kronis. Mereka sering marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2013:204).

Suntoyo (2015:216) mengatakan stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut dan serta hasilnya dipandang tidak pasti dan tidak penting. Robbins dan Judge (2008:368) mengatakan stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut Fahmi (2013:256) Stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres adalah kondisi dimana seseorang mengalami ketidaksesuaian antara situasi yang diinginkan dan disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial.

2.1.4.2 Indikator Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehingga mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, serta perilaku karyawan. Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan.

Menurut Robbins (2008:375) indikator dari stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga aspek yaitu:

a. Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

b. Psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan yang kenyataannya “efek psikologis paling sederhana dan paling nyata” dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau di mana ada ketidakjelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

c. Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Sumber potensial stres kerja yang diungkapkan Robbins (2008:370) menyebutkan ada tiga sumber, sebagai berikut :

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres kerja di kalangan para karyawan di organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Ketidakpastian ekonomi ini sering diiringi dengan pengurangan yang permanen tenaga kerja, pemberhentian massal sementara, gaji yang dikurangi dan masa kerja yang lebih pendek. Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat singkat. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

b. Faktor Organisasi

Faktor ini meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi itu.

c. Faktor Individual

Faktor-faktor ini meliputi isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang berbeda. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh masalah

hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ketempat kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:157), penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.1.4.4 Cara Mengatasi Stres

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis oleh Mangkunegara (2016:158), sebagai berikut:

a. Pola Sehat

Pola Sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

b. Pola Harmonis

Pola Harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi

tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan yang penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

c. Pola Patologis

Pola Patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

2.1.4.5 Pengelolaan Stres Kerja

Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres akan merasakan frustrasi, emosional, dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas.

Adapun menurut Moorhead & Griffin (2013) strategi dalam pengelolaan stres di tempat kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

- a. Strategi untuk mengatasi secara individu. Ada beberapa strategi individu yang dapat dilakukan, diantaranya:

1. Berolahraga

Orang-orang yang berolahraga secara teratur akan merasakan stres dan ketegangan yang lebih sedikit. Sedangkan orang-orang yang tidak berolahraga secara teratur cenderung merasakan stres yang lebih tinggi, mudah mengalami depresi dan dampak negatif lainnya.

2. Relaksasi

Metode ini adalah cara yang efektif untuk mengurangi rasa stres. Salah satu bentuk rileks adalah berlibur secara teratur atau beristirahat duduk tenang dengan mata tertutup selama 10 menit setiap sore.

3. Manajemen Waktu

Tekanan tugas harian dapat dikurangi atau dihilangkan jika karyawan tersebut dapat mengatur dan mengelola waktu dengan lebih baik.

4. Manajemen Peran

Strategi yang dapat dipakai pada manajemen peran ini adalah belajar berani mengatakan “tidak” pada hal lain di luar pekerjaan rutin. Banyak orang menciptakan masalah karena selalu mengatakan “ya” pada semua hal yang belum tentu dapat dilakukan. Terkadang, seseorang tidak mempunyai pilihan kecuali untuk menerima kewajiban ekstra (misalnya, atasan menyuruh untuk menyelesaikan sebuah proyek baru, mungkin karyawan harus melakukannya). Tetapi, pada lain hal atau kasus lain mengatakan “tidak merupakan pilihan.

5. Kelompok Dukungan

Mempunyai keluarga dan teman yang suportif dapat membantu menangani stres normal secara rutin. Misalnya, mempunyai keluarga dan teman baik

untuk berpaling dari penatnya pekerjaan, selalu ada untuk diajak berbicara, pergi keluar mencari hiburan bersama, berbagi keluh kesah, tempat menumpahkan kesedihan, dan kemarahan.

b. Strategi untuk mengatasi secara organisasi. Ada dua strategi organisasi dasar yang dapat membantu karyawan dalam menangani stres, yaitu:

1. Program Institusional

Merupakan program untuk mengelola stres yang dilakukan melalui mekanisme organisasi yang sudah ada. Dalam hal ini yang menjadi fokus utama dari usaha organisasi untuk mengelola stres adalah desain dan jadwal kerja yang baik, pengawasan terhadap pekerjaan untuk menjaga agar beban kerja tetap masuk akal dan mekanisme organisasi lainnya.

2. Program Kolateral

Merupakan program yang diciptakan secara khusus untuk membantu mengelola stres kerja pada karyawan. Dalam hal ini, organisasi mengadopsi program manajemen stres seperti program kesehatan, program pelatihan atau pengembangan karir, dan program jenis lainnya. Dalam hal pengadopsian program, organisasi harus memikirkan secara matang pengambilan langkah-langkah untuk memastikan semua usaha dalam membantu karyawan mengatasi stres dapat dilakukan secara efektif dan masuk akal.

2.1.5 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta

kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin dalam Trihandini, 2005:2).

Kemampuan tersebut oleh Goleman disebut dengan kecerdasan emosional (EQ). (Goleman dalam Trihandini, 2009:2) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ). Bahkan secara psikologis, orang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan mampu menggunakan otaknya dan kecerdasan pikiran (IQ) secara optimal (Mangkunegara, 2010:93).

Agustin (2007:65) berpendapat bahwa berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan, keberadaan kecerdasan emosional memiliki peran yang penting dalam membangun hubungan antarmanusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja.

Disisi lain bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang lebih produktif dan efektif dalam hal apapun akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Goleman, 2009). Review penelitian dalam Sukmawati dan Nurjaya Gani (2014:15) serta penelitian Trihandini (2005:v) menunjukkan adanya pengaruh positif antara kecerdasan emosional karyawan, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

2.1.6 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah perasaan yang menekan tau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri,

sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara 2008:28).

Hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*), pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *under stimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal yang akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat (Wartono, 2017:44).

Review penelitian dalam Ismail et al. (2009) menyatakan bahwa studi terbaru dalam bidang stres kerja menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengelola stres mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

2.2 Kajian Empiris

Analisis pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti. Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti melakukan perbandingan pengujian pengaruh variabel

independen dan variabel dependen antara hasil peneliti terdahulu dengan hasil yang peneliti lakukan.

Penelitian oleh Sitorus (2017) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Samarinda. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Samarinda. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, dengan menggunakan teknik purposive sampling. Sampel yang digunakan adalah karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Samarinda berjumlah 67 responden. Metode Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Prajuna Angga, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mnc Sky Vision Kpp Padang. Tujuan penelitian untuk mengetahui melihat dampak pengelolaan kecerdasan emosional, stres kerja terhadap kinerja karyawan PT MNC Sky Vision KPP Padang. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode deskriptif korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT MNC Sky Vision KPP Padang sebanyak 78 orang. Teknik pengumpulan data melalui pengedaran kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis

deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil penelitian adalah bahwa pengelolaan kecerdasan emosional dan stres kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan PT MNC Sky Vision KPP Padang. Hal ini disebabkan karena pengelolaan kecerdasan emosional dan stres kerja dapat meningkatkan kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati, dan keterampilan dalam membina hubungan kerja bagi karyawan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Fazrin (2016) yaitu dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan TVRI Samarinda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan TVRI Samarinda. Alat analisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan sampel 60 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Nilai t hitung variabel kecerdasan emosional $>$ t tabel dan signifikansinya $<$ 0,05 menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan TVRI Samarinda. Dengan Demikian hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan TVRI Samarinda dapat diterima.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	PERBEDAAN
1	Sitorus (2017)	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samarinda	Pemberdayaan Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2), stres kerja(X3), dan Kinerja(Y)	1. Latar Belakang Masalah 2. Populasi 3. Sampel 4. Jumlah variabel 5. Hipotesis 6. teknik analisis data 7. Kajian Empiris
2	Prajuna Angga, dkk (2017)	Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mnc Sky Vision Kpp Padang	Kecerdasan Emosional (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja (Y)	1. Latar Belakang Masalah 2. Populasi 3. Sampel 4. Jumlah Variabel 5. Jenis Penelitian 6. Teknik analisis data 7. Hipotesis 8. Kajian Empiris
3	Fazrin (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan TVRI Samarinda	Kecerdasan Emosional(X1), dan Komunikasi(X2), Serta Budaya Organisasi(X3), Kinerja(Y)	1. Latar Belakang Masalah 2. Populasi 3. Sampel 4. Jumlah variabel 5. Hipotesis 6. Teori variabel kecerdasan emosional dan Kinerja 7. Kajian Empiris

Sumber Data : Sitorus (2017), Prajuna Angga, dkk (2017), Fazrin (2016)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2009:93).

a. Hipotesis Secara Simultan Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja

Ha : Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja secara simultan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja secara simultan

b. Hipotesis Secara Parsial Kecerdasan Emosional

Ha : Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial

c. Hipotesis Secara Parsial Stres Kerja

Ha : Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja secara parsial

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja secara parsial

d. Hipotesis yang paling berpengaruh

Stres kerja (X2) adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Thortech Asia Software

2.4 Definisi Konseptual

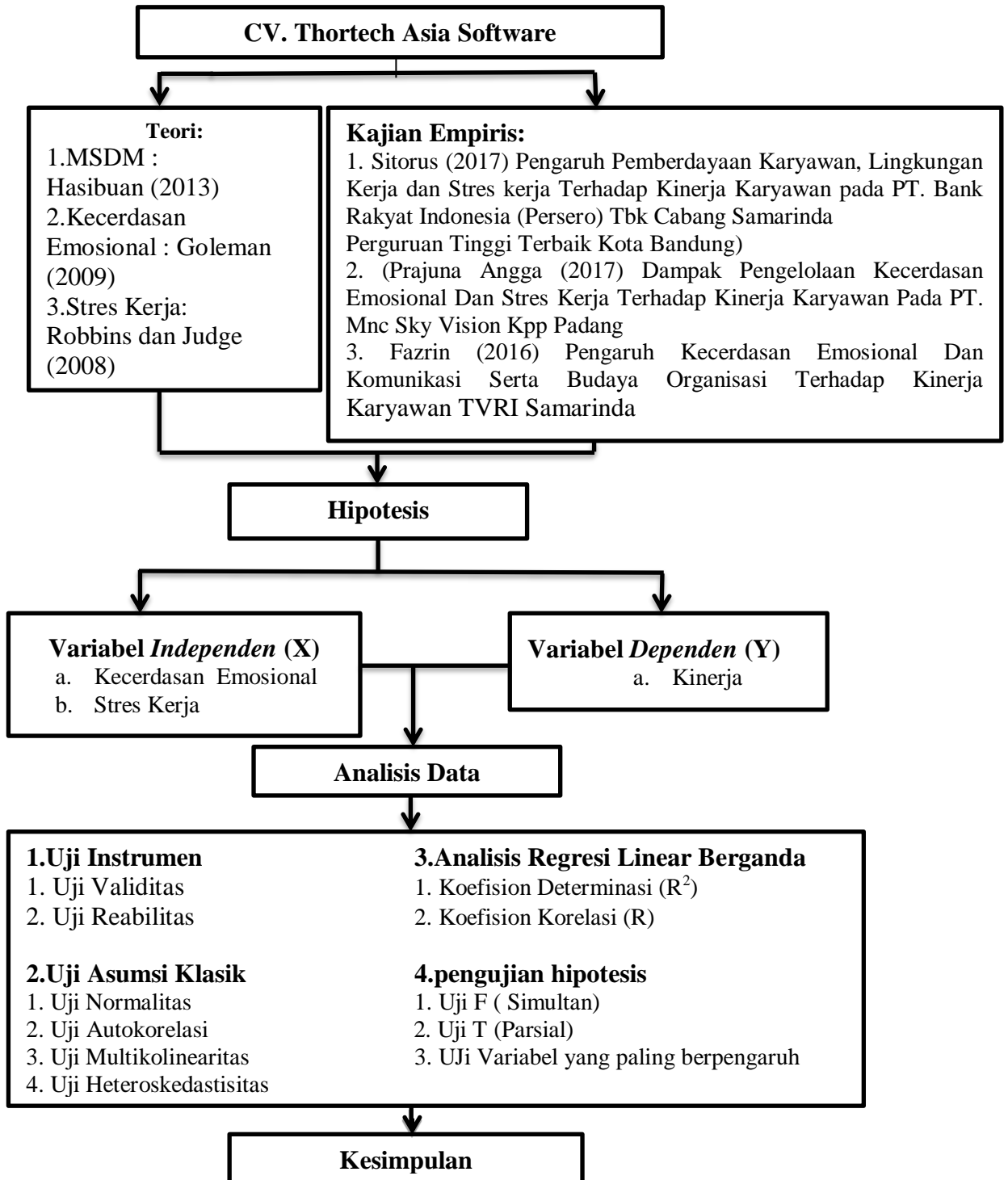
Definisi Konseptual merupakan konklusi dari beberapa definisi variabel-variabel di dalam penelitian ini, definisi konseptual merupakan penjelasan dari peristiwa atau kejadian yang diamati, baik yang telah diungkapkan atau belum diungkapkan guna menciptakan ide-ide abstrak yang umum sebagai landasan operasional.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Tiga variabel ini terdiri atas dua variabel independen yaitu : kecerdasan emosional dan stres kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

- a. Kecerdasan Emosional yaitu kecerdasan emosi adalah kemampuan individu yang menuntut diri untuk belajar merasakan, memahami, dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain, kemudian menerapkan dengan efektif energi emosi dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.
- b. Stres kerja yaitu kondisi dimana seseorang mengalami ketidaksesuaian antara situasi yang diinginkan dan disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial.
- c. Kinerja yaitu pencapaian/hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan perusahaan.

2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Data diolah (2020)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Suatu penelitian tentu akan memerlukan data-data yang dapat dipertanggung jawabkan dalam penyusunan skripsi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian *field research*, yaitu suatu penelitian dimana peneliti langsung ke lapangan untuk mencari data-data dan berbagai informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini yang akan diamati adalah pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

Sedangkan pendekatan pada penelitian ini berjenis kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian kuantitatif menggunakan metode perhitungan statistik untuk memudahkan dalam menghitung data-data dari pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2014:55).

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional itu sendiri merupakan definisi yang menggunakan gejala-gejala yang diamati agar dapat diuji kebenarannya.

Definisi operasional merumuskan secara tegas dari apa yang diuraikan dalam definisi konseptual dengan maksud agar kegiatan-kegiatan tersebut dapat

dilaksanakan secara nyata, juga menjadi petunjuk bagi seorang peneliti mengenai bagaimana suatu indikator variabel diukur atau diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menguji 3 variabel yaitu variabel kecerdasan emosional (X1), variabel stres kerja (X2) sebagai variabel bebas (*independen*) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependen*).

Ketiga variabel tersebut dioperasionalkan kedalam bentuk konsep yang dapat diukur sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber
Kecerdasan Emosional (X1)	Kesadaran Diri (<i>self awareness</i>)	a. Mengetahui emosi diri sendiri	Goleman 2003:158-159
		b. Tolak ukur/kemampuan diri sendiri	
	Pengaturan diri (<i>self management</i>)	a. Pengendalian emosi diri	
		b. Fokus terhadap suatu sasaran	
	Motivasi (<i>motivaty</i>)	a. Bermotivasi tinggi b. Berinisiatif	
Empati (<i>Emphaty</i>)	Keterampilan Sosial (<i>relationship management</i>)	a. Memahami perasaan orang lain	
		b. Memahami perspektif/sudut pandang orang lain	
Stres Kerja (X2)	Fisiologis	a. Perubahan dalam metabolisme tubuh	Robbins 2008:375-377
		b. Gejala kelelahan	
	Psikologis	a. Kondisi psikologis	
		b. Tuntutan pekerjaan	
	Perilaku	a. Perubahan dalam tingkat produktivitas	
		b. Perubahan pola hidup	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas (Quality)	a. Kualitas/Hasil kerja karyawan	Mathis dan Jackson 2006:65
		b. Keterampilan karyawan	
	Kuantitas (Quantity)	a. Jumlah aktivitas yang disepakati	
		b. Jumlah aktivitas yang selesai	
	Pemanfaatan waktu	a. Waktu penyelesaian pekerjaan	
		b. Memaksimalkan waktu yang tersedia	
	Kehadiran	a. Waktu masuk kerja	
b. Waktu izin			
Kemampuan bekerja sama		a. Sikap bekerja dalam Tim	
		b. Hasil kerja tim yang baik	

3.3 Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2009:115). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2009:116).

Dalam penelitian ini teknik menentukan ukuran sampel menggunakan teknik penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2009:124), yaitu dengan tingkat kesalahan 5% atau jika dikehendaki kepercayaan sampel terhadap populasi 95%, dimana populasinya mencapai 30 karyawan CV Thortech Asia Software di Samarinda. Sampel yang

dibutuhkan oleh peneliti adalah 30 karyawan. Pengambilan sampel ini akan dilakukan di CV Thortech Asia Software di Samarinda.

3.3.3 Sampling penelitian

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2009:116). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2009:122).

3.4 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau pengambilan data langsung pada sumber obyek sebagai sumber informasi yang dicari (Azwar, 2001:91). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari CV Thortech Asia Thortech.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya (Azwar, 2001:91). Data sekunder

dapat berupa data dari literatur-literatur kepustakaan seperti jurnal, buku-buku, serta sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Menurut Sugiyono (2009:203), observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

3.5.2 Wawancara

Wawancara perlu dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang valid dan detail mengenai objek penelitian. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Esterberg dalam Sugiyono, 2009:410).

3.5.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Menurut Sugiyono (2009:199), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien dilakukan peneliti yang mengetahui pasti

variabel yang diukur dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5.4 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, yang lebih mengarah pada bukti konkret. Dokumentasi adalah pengumpulan dokumen yang berupa peraturan perundang undangan, keputusan-keputusan, dan lainnya yang sifatnya berhubungan dengan penelitian ini. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang (Sugiyono, 2013:240).

3.6 Alat Pengukur Data

Pengukuran sangatlah penting karena dengan pengukuran suatu penelitian akan menghasilkan gambaran yang jelas dan akurat mengenai gejala yang timbul. Menurut Sugiyono (2009:131), pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Alat Pengukur data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala pengukuran yaitu skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan (Sugiyono 2009:132). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert*

mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata.

Adapun pemberian skor untuk empat penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Kategori	Skor
Untuk jawaban Sangat Sesuai (SS)	4
Untuk jawaban Sesuai (S)	3
Untuk jawaban Tidak Sesuai (TS)	2
Untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2009:133)

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengukuran dan pengujian suatu kuesioner. Suatu kuesioner sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Dalam pengujian instrumen atau kualitas data bertujuan untuk mengetahui kesahihan suatu data (*Validitas*) dan keandalan suatu data (*Reliabilitas*) yang tinggi (Sugiyono, 2014:398). Sehingga dalam uji instrumen penelitian menggunakan dua metode pengujian sebagai berikut:

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan *alpha* 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

- a. Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:53).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, (Ghozali, 2011:47). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60 (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:158) sebagai berikut:

- a. Jika *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 maka jawaban pertanyaan pada kuesioner tersebut, dinyatakan reliabel atau konsisten.

b. Jika *Cronbach Alpha* < 0,60 maka jawaban pertanyaan pada kuesioner tersebut, dinyatakan tidak reliabel atau konsisten.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang harus terpenuhi untuk melakukan pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda. Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh linear dan dapat dikatakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian normalitas, autokorelasi, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak, (Ghozali, 2011:160). Pada penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P *Plot Of Regression Standardized Residual* dengan ketentuan jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut dikatakan normal (Priyatno, 2014:90).

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (*variable independent*), Ghozali (2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:227).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Sehingga dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas menurut (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:227) sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 10,0$ maka dinyatakan tidak terjadi Multikolinearitas.
- b. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) $> 10,0$ maka dinyatakan terjadi Multikolinearitas.

3.7.2.3 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain, Ghozali (2009:105). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2011:139).

Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel independen dengan nilai *Absolut Unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen. Sehingga, dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas Glejser menurut (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:226) sebagai berikut:

- a. Jika hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) maka dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

- b. Jika hasil uji di bawah level signifikan ($r < 0,05$) maka dinyatakan terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak, Ghozali (2009:111). Untuk pengujian autokorelasi dapat dideteksi dengan *Durbin Watson (DW)*, adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai DW di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika nilai DW di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika nilai DW di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah metode statistik regresi linear berganda. Analisis regresi ini bertujuan untuk mencari adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Menurut Sugiono (2009:275), regresi linear berganda adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). regresi linear berganda adalah variabel yang digunakan dua atau lebih. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kecerdasan emosional, stres kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Selain itu, analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang modelnya sebagai berikut (Sujarweni, 2015:160) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kecerdasan Emosional

X₂ = Stres Kerja

b₁ = Koefisien regresi Kecerdasan Emosional

b₂ = Koefisien regresi Stres Kerja

a = Konstanta

Di dalam analisis regresi linier berganda terdapat dua pengujian untuk menganalisis variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.3.1 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini juga menunjukkan seberapa besar hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai R semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin rendah (Sugiyono, 2009:95). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan. Besar kecilnya hasil yang didapat berpedoman pada ketentuan di bawah ini:

Menurut Sugiyono (2009:96), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:96)

Keterangan Tabel:

- a) Jika interval koefisien 0,00 – 0,199 artinya tingkat hubungan variabel independen dan dependen sangat rendah.
- b) Jika interval koefisien 0,20 – 0,399 artinya tingkat hubungan variabel independen dan dependen rendah.
- c) Jika interval koefisien 0,40 – 0,599 artinya tingkat hubungan variabel independen dan dependen sedang/cukup.
- d) Jika interval koefisien 0,60 – 0,799 artinya tingkat hubungan variabel independen dan dependen kuat.
- e) Jika interval koefisien 0,80 – 1,000 artinya tingkat hubungan variabel independen dan dependen sangat kuat.

3.7.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi

(R^2) yang kecil mengindikasikan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Priyanto, 2008:79).

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2009:261) :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat

3.7.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya antara variabel kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menggunakan pengujian secara simultan, parsial, dan variabel yang paling berpengaruh yang dijelaskan di bawah ini:

3.7.4.1 Uji F (Simultan)

Pengujian secara serentak (uji F) adalah untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011:192).

a. Formulasi H_a dan H_o pada penelitian Hipotesis

H_a = Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

H_o = Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

b. Mencari nilai F tabel dengan menggunakan rumus secara sederhana yaitu F

$$\text{tabel} = F (k ; n-k)$$

c. Dasar pengambilan keputusan atas uji F Dasar pengambilan keputusan dari uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

3.7.4.2 Uji t (Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2015:161)

a. Formulasi H_a dan H_o pada penelitian

Hipotesis 1

H_{a1} = Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

H_{o1} = Tidak Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

Hipotesis 2

H_{a2} = Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

H_{o2} = Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

- b. Mencari nilai t tabel menggunakan rumus secara sederhana yaitu **t tabel = t (a/k ; n-k-1)**
- c. Dasar pengambilan keputusan atas uji t

Dasar pengambilan keputusan dari uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika t hitung $>$ t tabel , maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- b. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Kemudian untuk melihat tingkat signifikansi, maka:

Bila nilai probabilitas signifikansi $<$ 0,05 \rightarrow berarti signifikan, sebaliknya.

Bila nilai probabilitas signifikansi $>$ 0,05 \rightarrow berarti tidak signifikan.

3.7.4.3 Variabel yang Paling Berpengaruh

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh, dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi baku, dimana nilai yang paling besar adalah variabel yang paling berpengaruh (Sujarweni, 2015:163). Dalam rangka mempercepat dan mempermudah proses analisis data, maka digunakan sistem komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) 23.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Gambaran umum mengenai objek penelitian yang dijadikan sebagai tempat penelitian ini adalah pada CV Thortech Asia Software di Samarinda. Dalam hal ini, peneliti memaparkan data-data mengenai objek penelitian dengan maksud memberikan gambaran secara umum yang didapatkan dari hasil penelitian di lapangan sebagai berikut:

4.1.1 Sejarah CV Thortech Asia Software

Thortech Asia Software merupakan perusahaan programmer yang bergerak pada bidang teknologi informasi sekaligus jasa. Perusahaan ini masuk dalam kategori CV (*Commanditaire Vennootschap*) atau biasa lebih dikenal dengan sebutan persekutuan komanditer.

Thortech Asia Software didirikan oleh Bagus Nugraha pada tahun 2017 tepatnya pada 27 Agustus, dan perusahaan telah merancang, mengembangkan dan digunakan sebagai solusi bagi perusahaan berkelas di bidang pemerintahan, kesehatan, perbankan, keuangan dan sektor pendidikan dengan menggunakan teknologi terkini dan kerangka kerja yang terstruktur.

4.1.2 Alamat Objek Penelitian

Peneliti melakukan objek penelitian di CV Thortech Asia Software yang beralamat di Perumahan Citraland Komplek i-walk BL15, Jalan DI. Panjaitan, Mugirejo, Kecamatan Sungai Pinang, Kota Samarinda.

4.1.3 Profil Thortech Asia Software

Thortech Asia Software adalah perusahaan software dan salah satu dari penyedia solusi perangkat lunak di pasar Asia, memberikan solusi bisnis dan berteknologi tinggi berbasis layanan untuk para pelanggan di Indonesia dan fokus melebarkan sayap di Indonesia bagian tengah dan timur.

Dengan jumlah karyawan yaitu 30 karyawan programmer. Beberapa layanan yang disediakan, yaitu *Web Application*, *Mobile Application*, *Website Profile* dan *System Analyst* dan masih banyak lagi. Kemudian beberapa program yang sudah dilaksanakan baik berbasis website maupun aplikasi, yaitu kelontongku.id, sedekahkilat.com, kreditumat.com, kabar-energi.com, sayurpedia.com, arrahmangroup.com, artcom.id, aplikasi gadai syariah, aplikasi belanja online 212 mart Samarinda, aplikasi kirim kanai, bappeda.samarindakota.go.id, <http://property.aplikasipos.info/>, <http://surat.-aplikasipos.info/> dan masih banyak lagi.

Thortech Asia Software memiliki tim yang kuat dengan ukuran pelaksanaan proyek besar dan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan. Salah satu kunci keberhasilan bagi tim adalah adaptasi terhadap berbagai macam dan aneka kebutuhan akan sistem informasi komputer sehingga menghasilkan manajemen kualitas, manajemen proyek, kebutuhan infrastruktur dan lainnya dengan sempurna untuk memberikan kepuasan kepada para pelanggan.

4.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.4.1 Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan “*software house*” dengan manajemen yang dapat menginspirasi dan menjadi candradimuka SDM IT terbaik Kalimantan Timur.

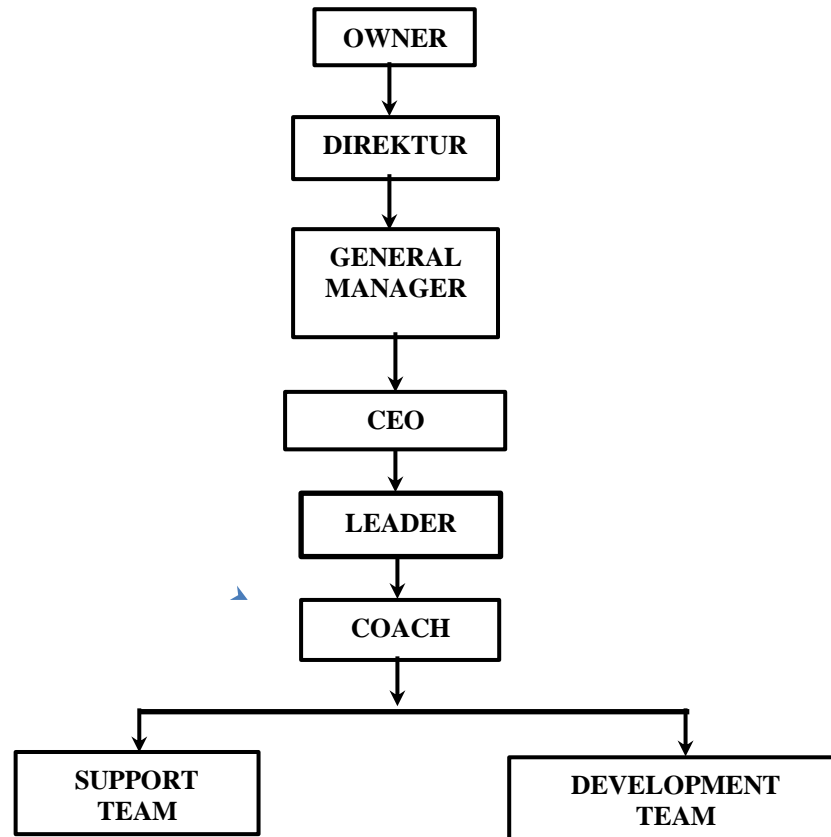
4.1.4.2 Misi Perusahaan

- a. Terus dinamis meningkatkan kualitas sistem
- b. Terus berfokus terhadap kepuasan konsumen
- c. Mendukung pasar secara masif untuk memanfaatkan IT
- d. Terus berkontribusi terhadap kemajuan ekosistem digital
- e. Mengkampanyekan kualitas software house lokal
- f. Berkolaborasi sebaik mungkin dengan stakeholder
- g. Mengembangkan sayap perusahaan ke seluruh Kalimantan Timur
- h. Menjunjung tinggi integritas perusahaan

4.1.5 Struktur Organisasi

Setiap perusahaan atau badan usaha tentu mempunyai struktur organisasi. Hal ini diharapkan agar setiap karyawan dapat mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk dijalankan. Berikut struktur organisasi pada CV Thortech Asia Software yang disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV Thortech Asia Software



Sumber : CV Thortech Asia Software 2029

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab setiap jabatan pada struktur organisasi di atas sebagai berikut:

a. Pemilik (*Owner*)

- 1) Sebagai pemilik CV Thortech Asia Software yang memiliki tugas terpenting sebagai pemegang penuh kendali perusahaan dan sekaligus sebagai pemilik perusahaan.
- 2) Mengkoordinasikan program kerja baik perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, maupun pertanggung jawaban.

b. Direktur

- 1) Sebagai pimpinan menentukan kebijakan perusahaan sehubungan dengan upaya untuk memajukan perusahaan
- 2) Mengawasi perkembangan aktivitas perusahaan melihat laporan perkembangan perusahaan dari manajer.
- 3) Mengeluarkan dana yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan usaha

c. Manajer Umum (*General Manager*)

- 1) Memberikan laporan perkembangan perusahaan kepada direktur.
- 2) Membuat keputusan dalam menjalankan operasional perusahaan.
- 3) Memberikan masukan - masukan yang baik bagi perkembangan perusahaan kepada direktur.

d. CEO (*Chief Executive Officer*)

- 1) Kepala kantor yang mengurus administrasi dan kepersonaliaan.
- 2) Merencanakan, mengelola, dan menganalisis segala aktivitas fungsional bisnis seperti operasional, sumber daya manusia, keuangan, dan pemasaran.
- 3) Menganalisis segala masalah dalam perusahaan dan mengkoordinasikan ke manajemen dalam penyelesaian masalah tersebut secara efektif dan efisien.

e. Pemimpin (*Leader*)

- 1) Membuat jadwal kegiatan pekerjaan.
- 2) Memonitor progress pekerjaan yang dilakukan tenaga ahli.

- 3) Bertanggung jawab dalam melaksanakan koordinasi dalam membina kerja sama team yang solid.
 - 4) Melakukan pengecekan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- f. Pelatih (*Coach*)
- 1) Mengkoordinasi seluruh tim dalam mengelola seluruh kegiatan baik di lapangan maupun di kantor.
 - 2) Membimbing dan mengarahkan anggota tim dalam pekerjaan dan mempersiapkan semua laporan yang diperlukan.
- g. Tim Pendukung (*Support Team*)
- 1) Bertanggung jawab untuk melaksanakan instalasi, evaluasi dan peningkatan terhadap tiga objek utama yaitu komputer, software, dan pengembangan sistem jaringan (*network system*).
 - 2) Mendesain dan membangun sistem komputerisasi terutama dalam hal implementasi software, hardware dan jaringan.
 - 3) Memberikan solusi terbaik dalam hal pemilihan dan implementasi teknologi baik hardware maupun software.
- h. Tim Pengembangan (*Development Team*)
- 1) Bertanggung jawab atas penggantian keseluruhan sistem berdasarkan spesifikasi yang diberikan IT analyst.
 - 2) Menyediakan *web service* untuk digunakan oleh *mobile developer* atau *desktop application developer*.

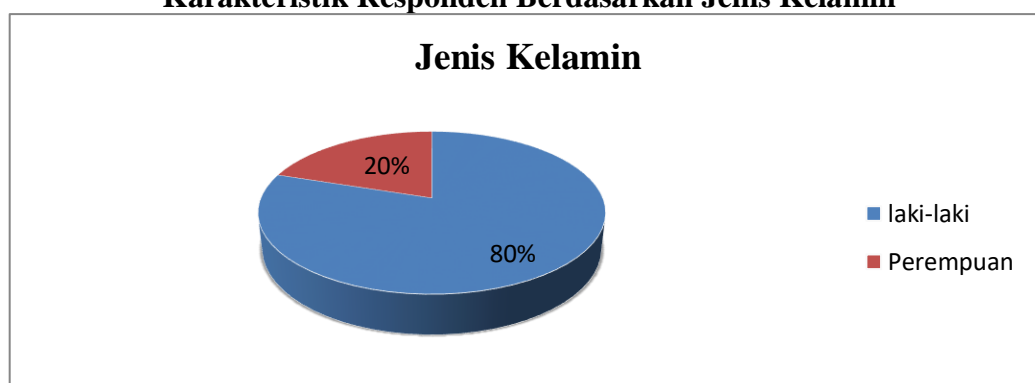
- 3) merancang tampilan program secara umum melalui bentuk flowchart atau tampilan grafis, membuat kode program, melakukan debug program, dan menguji program.
- 4) Membangun/mengembangkan software terutama pada tahap construction dengan melakukan coding dengan bahasa pemrograman yang ditentukan.
- 5) Mengimplementasikan requirement dan desain proses bisnis ke komputer dengan menggunakan algoritma /logika dan bahasa pemrograman.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Identitas responden penelitian akan diuraikan secara deskriptif dan dilengkapi dengan penyajian dalam bentuk tabel dari jumlah responden dengan membagi ke dalam beberapa tabel yaitu jenis kelamin, kelompok usia, dan tingkat pendidikan, dan masa kerja. Uraian identitas ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas tentang kondisi responden. Dengan ini, peneliti memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebagai berikut:

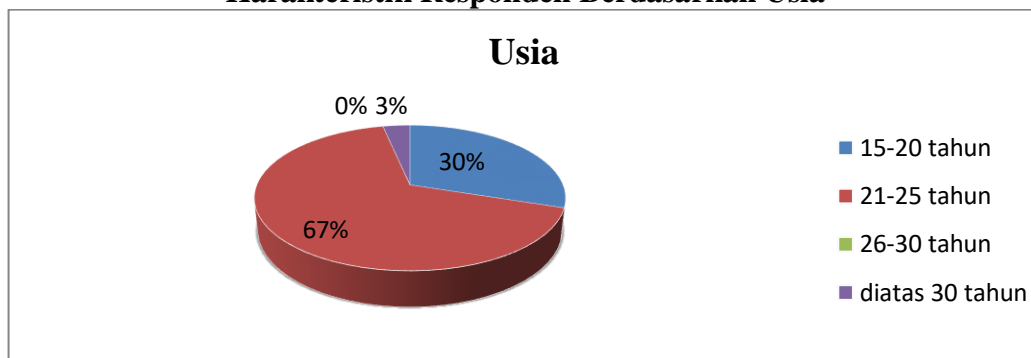
Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan responden didominasi oleh laki-laki sebesar 26 responden dengan persentase 80%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di CV Thortech Asia Software di Samarinda adalah dominan laki-laki.

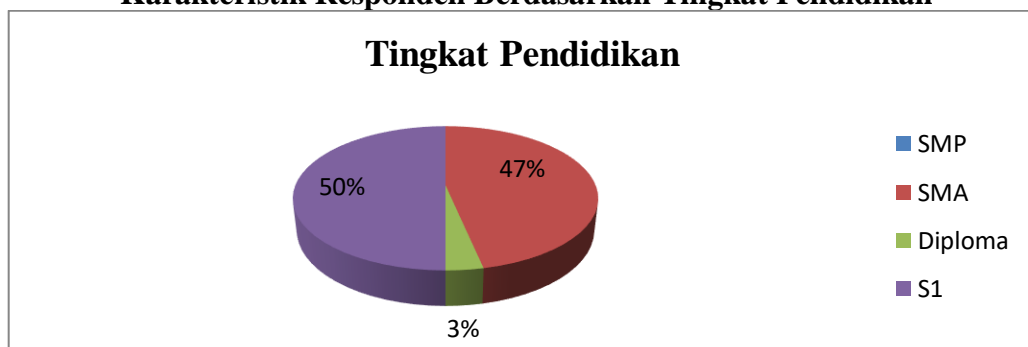
Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa pekerjaan usia responden terbanyak adalah pada kelompok usia 21-25 tahun sebanyak 20 responden dengan persentase 67%, kemudian terdapat kelompok usia 15-20 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 30%, kelompok usia di atas 30 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 3%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 21-25 tahun.

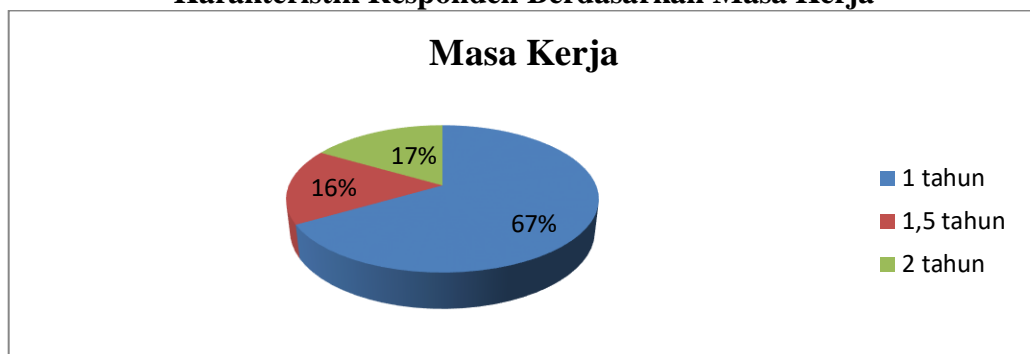
Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 sebanyak 15 responden dengan persentase 50%, kemudian tingkat pendidikan SMA sebanyak 14 responden dengan persentase 47%, Diploma sebanyak 1 orang dengan persentase 3%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa masa kerja responden terbanyak adalah 1 tahun dengan persentase 67%, kemudian sebanyak 2 tahun dengan persentase 16%, dan terakhir sebanyak 1,5 tahun dengan persentase 16%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja responden adalah 1 tahun.

4.2.2 Penyajian Tabel Variabel Penelitian

Penyajian tabel variabel penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci mengenai hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini merupakan output dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel bebas berupa Kecerdasan Emosional (X1), dan Stres Kerja (X2) sedangkan variabel terikat berupa Kinerja Karyawan (Y). Adapun uraian dari masing-masing variabel sebagai berikut:

4.2.2.1 Kecerdasan Emosional (Variabel X1)

Pada variabel kecerdasan emosional terdapat sepuluh item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil tanggapan responden terhadap kecerdasan emosional dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

a. Kesadaran Diri

Tabel 4.1
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mengetahui
Faktor Yang Menyebabkan Emosi Meningkat

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	12	40
Sesuai	3	18	60
Tidak Sesuai	2	-	-
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.1 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan mengetahui faktor yang menyebabkan emosi meningkat, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai sebanyak 18 responden persentase 60%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 12 responden dengan persentase 40%.

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan
Menyadari Kemampuan Diri

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	9	30
Sesuai	3	18	60
Tidak Sesuai	2	3	10
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.2 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan menyadari kemampuan diri, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai sebanyak 18 responden dengan persentase 60%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 9 responden dengan persentase 30% dan jawaban tidak sesuai sebanyak 3 responden dengan persentase 10%.

b. Pengaturan Diri

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Dalam
Mengambil Keputusan Dengan Keadaan Emosi Yang Stabil

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	7	23
Sesuai	3	21	70
Tidak Sesuai	2	2	7
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.3 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan dalam mengambil keputusan dengan keadaan emosi yang stabil, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai sebanyak 21 responden persentase 70%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 7 responden dengan persentase 23% dan jawaban tidak sesuai sebanyak 2 responden dengan persentase 7%.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu
Memusatkan Perhatian Mengerjakan Pekerjaan Sampai Selesai

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	5	17
Sesuai	3	21	70
Tidak Sesuai	2	4	13
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.4 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan mampu memusatkan perhatian mengerjakan pekerjaan sampai selesai, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 21 persentase 70%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 5 responden dengan persentase 17% dan jawaban tidak sesuai sebanyak 4 responden dengan persentase 13%.

c. Motivasi

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan
Memiliki Motivasi Tinggi Dalam Bekerja

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	8	26
Sesuai	3	20	67
Tidak Sesuai	2	2	7
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.5 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 20 persentase 67%,

kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 8 responden dengan persentase 26% dan jawaban tidak sesuai sebanyak 2 responden dengan persentase 7%.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai
Pernyataan Bangkit Dari Kegagalan

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	7	23
Sesuai	3	23	77
Tidak Sesuai	2	-	-
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.6 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan pernyataan bangkit dari kegagalan, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 23 persentase 77%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 7 responden dengan persentase 23%.

d. Empati

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu
Merasakan Apa Yang Dirasakan Orang Lain

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	7	23
Sesuai	3	19	64
Tidak Sesuai	2	4	13
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.7 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 19 persentase 64%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 7 responden dengan

persentase 23% dan jawaban tidak sesuai sebanyak 4 responden dengan persentase 13%.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menghargai
Pendapat Rekan Kerja Yang Berbeda Dengan Pendapat Saya

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	13	43
Sesuai	3	17	57
Tidak Sesuai	2	-	-
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.8 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan menghargai pendapat rekan kerja yang berbeda dengan pendapat saya, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 17 persentase 57%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 13 responden dengan persentase 43%.

e. Keterampilan Sosial

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pada Saat Emosi
Tetap Bertutur Kata Yang Baik Agar Tidak Menyakiti Rekan Kerja

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	10	33
Sesuai	3	14	47
Tidak Sesuai	2	6	20
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.9 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan pada saat emosi tetap bertutur kata yang baik agar tidak menyakiti rekan kerja, bahwa mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 14 persentase 47%, kemudian jawaban sangat sesuai

sebanyak 10 responden dengan persentase 33% dan jawaban tidak sesuai sebanyak 6 responden dengan persentase 20%.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan
Mampu Menjaga Keakraban Dengan Rekan Kerja Saya

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	10	33
Sesuai	3	19	64
Tidak Sesuai	2	1	3
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.10 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan mampu menjaga keakraban dengan rekan kerja saya, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 19 persentase 64%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 10 responden dengan persentase 33% dan jawaban tidak sesuai sebanyak 1 responden dengan persentase 3%.

4.2.2.2 Stres Kerja (Variabel X2)

Pada variabel stres kerja terdapat dua belas item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hal tanggapan responden terhadap stres kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

a. Fisiologis

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan
Sakit Kepala Ketika Pekerjaan Menumpuk

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	4	13
Sesuai	3	10	34
Tidak Sesuai	2	15	50
Sangat Tidak Sesuai	1	1	3
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.11 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan sakit kepala ketika pekerjaan menumpuk, dengan mayoritas responden memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah responden 15 persentase 50%, kemudian jawaban sesuai sebanyak 10 responden dengan persentase 34%, jawaban sangat sesuai sebanyak 4 responden dengan persentase 13%, dan jawaban sangat tidak sesuai sebanyak 1 responden dengan persentase 3%

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan
Ketika Lelah Konsentrasi Mudah Terganggu

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	8	27
Sesuai	3	13	43
Tidak Sesuai	2	9	30
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.12 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan ketika lelah konsentrasi mudah terganggu, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 13 persentase 43%, kemudian jawaban tidak sesuai sebanyak 9 responden dengan

persentase 30%, dan jawaban sangat sesuai sebanyak 8 responden dengan persentase 27%.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan
Ketakutan Yang Timbul Karena Kesalahan Kerja
Mengakibatkan Detak Jantung Tidak Beraturan

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	5	17
Sesuai	3	7	23
Tidak Sesuai	2	14	47
Sangat Tidak Sesuai	1	4	13
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.13 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan ketakutan yang timbul karena kesalahan kerja mengakibatkan detak jantung tidak beraturan, dengan mayoritas responden memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah responden 14 persentase 47%, kemudian jawaban sesuai sebanyak 7 responden dengan persentase 23%, jawaban sangat sesuai sebanyak 5 responden dengan persentase 17%, dan jawaban sangat tidak sesuai sebanyak 4 responden dengan persentase 13%.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Detak
Jantung Meningkat Saat Menghadapi Komplain *Client*

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	5	17
Sesuai	3	11	37
Tidak Sesuai	2	8	26
Sangat Tidak Sesuai	1	6	20
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.14 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan detak jantung meningkat saat menghadapi

komplain *client*, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 11 persentase 37%, kemudian jawaban tidak sesuai sebanyak 8 responden dengan persentase 26%, jawaban sangat tidak sesuai sebanyak 6 responden dengan persentase 20%, dan jawaban sangat sesuai sebanyak 5 responden dengan persentase 17%.

b. Psikologis

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan
Dapat Bekerja Dengan Tenang

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	1	1	3
Sesuai	2	6	20
Tidak Sesuai	3	21	70
Sangat Tidak Sesuai	4	2	7
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.15 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa mayoritas responden memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah responden 21 persentase 70%, kemudian jawaban sesuai sebanyak 6 responden dengan persentase 20%, jawaban sangat tidak sesuai sebanyak 2 responden dengan persentase 7% dan jawaban sangat sesuai sebanyak 1 responden dengan persentase 3%.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Merasa
Gelisah Ketika Memikirkan Pekerjaan Yang Belum Selesai

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	7	23
Sesuai	3	13	44
Tidak Sesuai	2	9	30
Sangat Tidak Sesuai	1	1	3
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.16 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan merasa gelisah ketika memikirkan pekerjaan yang belum selesai, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 13 persentase 44%, kemudian jawaban tidak sesuai sebanyak 9 responden dengan persentase 30%, jawaban sangat sesuai sebanyak 7 responden dengan persentase 23% dan jawaban sangat tidak sesuai sebanyak 1 responden dengan persentase 3%.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Merasa
Baik-Baik Saja Ketika Hasil Pekerjaan Di Luar Harapan

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	-	-
Sesuai	3	2	7
Tidak Sesuai	2	22	73
Sangat Tidak Sesuai	1	6	20
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.17 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan merasa baik-baik saja ketika hasil pekerjaan saya di luar harapan, dengan mayoritas responden memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah responden 22 persentase 73%, kemudian jawaban sangat tidak

sesuai sebanyak 6 responden dengan persentase 20%, dan jawaban sesuai sebanyak 2 responden dengan persentase 7%.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan
Pekerjaan Monoton Membuat Saya Bosan Dalam Bekerja

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	3	10
Sesuai	3	15	50
Tidak Sesuai	2	10	33
Sangat Tidak Sesuai	1	2	7
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.18 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan pekerjaan monoton membuat saya bosan dalam bekerja, dengan mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan dengan jumlah responden 15 persentase 50%, kemudian jawaban tidak sesuai sebanyak 10 responden dengan persentase 33%, jawaban sangat sesuai sebanyak 3 responden dengan persentase 10%, dan jawaban sangat tidak sesuai sebanyak 2 responden dengan persentase 7%.

c. Perilaku

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Jumlah
Dari Hasil Pekerjaan Yang Dikerjakan Dapat Memenuhi
Target Yang Telah Ditentukan

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	4	13
Sesuai	3	24	80
Tidak Sesuai	2	2	7
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.19 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan jumlah dari hasil pekerjaan yang dikerjakan dapat memenuhi target yang telah ditentukan, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 24 persentase 80%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 4 responden dengan persentase 13%, dan jawaban tidak sesuai sebanyak 2 responden dengan persentase 7%.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mengalami
Insomnia Ketika Pekerjaan Mendekati Deadline

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	2	6
Sesuai	3	11	37
Tidak Sesuai	2	12	40
Sangat Tidak Sesuai	1	5	17
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.20 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan mengalami insomnia ketika pekerjaan mendekati deadline, dengan mayoritas responden memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah responden 12 persentase 40%, kemudian jawaban sesuai sebanyak 11 responden dengan persentase 37%, jawaban sangat tidak sesuai sebanyak 5 responden dengan persentase 17%, dan jawaban sangat sesuai 2 responden dengan persentase 6%

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karena
Tuntutan Pekerjaan Yang Terlalu Banyak Membuat
Saya Kehilangan Selera Makan

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	2	7
Sesuai	3	10	33
Tidak Sesuai	2	12	40
Sangat Tidak Sesuai	1	6	20
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.21 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan karena tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak membuat saya kehilangan selera makan, dengan mayoritas responden memilih jawaban tidak sesuai dengan pernyataan kuesioner dengan jumlah responden 12 persentase 40%, kemudian jawaban sesuai sebanyak 10 responden dengan persentase 33%, jawaban sangat tidak sesuai sebanyak 6 responden dengan persentase 20%, dan sangat sesuai sebanyak 2 responden dengan persentase 7%.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Beban Kerja
Yang Berlebihan Membuat Saya Keluar Kantor Tanpa Alasan

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	1	3
Sesuai	3	2	7
Tidak Sesuai	2	12	40
Sangat Tidak Sesuai	1	15	50
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.22 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan beban kerja yang berlebihan membuat saya keluar kantor tanpa alasan, dengan mayoritas responden memilih jawaban sangat tidak sesuai dengan jumlah responden 15 persentase 50%, kemudian jawaban

tidak sesuai sebanyak 12 responden dengan persentase 40%, jawaban sesuai sebanyak 2 responden dengan persentase 7%, dan sangat sesuai sebanyak 1 responden dengan persentase 3%.

4.2.2.3 Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Pada variabel kinerja karyawan terdapat sepuluh item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hal tanggapan responden terhadap stres kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

1. Kualitas

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Standar
Kualitas Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi
Selama Ini Dapat Dicapai Dengan Baik

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	4	13
Sesuai	3	21	70
Tidak Sesuai	2	4	13
Sangat Tidak Sesuai	1	1	4
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.23 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik, dengan mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan jumlah responden 21 persentase 70%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 4 responden dengan persentase 13%, jawaban tidak sesuai sebanyak 4 responden dengan persentase 14%, dan sangat tidak sesuai sebanyak 1 responden dengan persentase 4%.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pekerjaan
Saya Sesuai Dengan Keterampilan Yang Saya Miliki

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	7	23
Sesuai	3	21	70
Tidak Sesuai	2	2	7
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.24 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki., dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 21 persentase 70%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 7 responden dengan persentase 23%, jawaban tidak sesuai sebanyak 2 responden dengan persentase 7%.

2. Kuantitas

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menyetujui
Jumlah Aktivitas (To-Do) Yang Disepakati Pada Saat Rapat

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	6	20
Sesuai	3	23	77
Tidak Sesuai	2	1	3
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.25 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan menyetujui jumlah aktivitas (to-do) yang disepakati pada saat rapat, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 23 persentase 77%, kemudian jawaban sangat sesuai

sebanyak 6 responden dengan persentase 20%, jawaban tidak sesuai sebanyak 1 responden dengan persentase 3%,

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Dapat Menyelesaikan Semua Aktivitas (To-Do) Yang Telah Disepakati

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	6	20
Sesuai	3	22	73
Tidak Sesuai	2	2	7
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.26 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan dapat menyelesaikan semua aktivitas (to-do) yang telah disepakati, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 22 persentase 73%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 6 responden dengan persentase 20%, jawaban tidak sesuai sebanyak 2 responden dengan persentase 7%.

3. Pemanfaatan Waktu

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	6	20
Sesuai	3	19	63
Tidak Sesuai	2	4	14
Sangat Tidak Sesuai	1	1	3
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.27 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu

yang ditentukan, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 19 persentase 63%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 6 responden dengan persentase 20%, jawaban tidak sesuai sebanyak 4 responden dengan persentase 14%, dan jawaban sangat tidak sesuai sebanyak 3 responden dengan persentase 3%.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya
Mampu Memaksimalkan Waktu Yang Masih Tersedia
Untuk Kegiatan Lainnya

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	6	20
Sesuai	3	16	53
Tidak Sesuai	2	8	27
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.28 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu memaksimalkan waktu yang masih tersedia untuk kegiatan lainnya, dengan mayoritas responden memilih jawaban sesuai dengan jumlah responden 16 persentase 53%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 6 responden dengan persentase 20%, dan jawaban tidak sesuai sebanyak 8 responden dengan persentase 27%.

4. Kehadiran

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Masuk
Kerja Sesuai Dengan Jam Yang Telah Ditentukan Perusahaan

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	5	17
Sesuai	3	4	13
Tidak Sesuai	2	20	67
Sangat Tidak Sesuai	1	1	3
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.29 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan saya masuk kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan, dengan mayoritas responden memilih jawaban tidak sesuai sebanyak 20 responden persentase 67%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 5 responden dengan persentase 17%, jawaban sesuai dengan jumlah 4 responden dengan persentase 13%, dan jawaban sangat tidak sesuai sebanyak 1 responden dengan persentase 3%.

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Pulang Kerja
Sesuai Dengan Jam Yang Telah Ditentukan Perusahaan

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	8	27
Sesuai	3	19	63
Tidak Sesuai	2	2	7
Sangat Tidak Sesuai	1	1	3
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.30 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan., dengan mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan jumlah responden 19 persentase 63%, kemudian jawaban sangat sesuai

sebanyak 8 responden dengan persentase 27%, jawaban tidak sesuai sebanyak 2 responden dengan persentase 7%, dan jawaban sangat tidak sesuai sebanyak 1 responden dengan persentase 3%.

5. Kemampuan Bekerjasama

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Bekerja Sama Dengan Siapapun

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	8	27
Sesuai	3	5	16
Tidak Sesuai	2	17	57
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.31 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu bekerja sama dengan siapapun dengan mayoritas responden memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah responden 17 persentase 57%, kemudian jawaban sangat sesuai sebanyak 8 responden dengan persentase 27%, jawaban sesuai sebanyak 5 responden dengan persentase 16%.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Kompak Dalam Bekerja Sama Dengan Tim, Sehingga Menghasilkan Kinerja Yang Baik

Kategori	Bobot Skor	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	8	27
Sesuai	3	10	33
Tidak Sesuai	2	12	40
Sangat Tidak Sesuai	1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.32 di atas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai pernyataan saya kompak dalam bekerja sama dengan tim, sehingga menghasilkan kinerja yang baik, dengan mayoritas responden memilih jawaban tidak sesuai dengan jumlah responden 12 persentase 40%, kemudian jawaban sesuai sebanyak 10 responden dengan persentase 33% dan jawaban sangat sesuai sebanyak 8 responden dengan persentase 27%.

4.2.3 Uji Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yaitu karyawan CV Thortech Asia Software. Dalam uji instrumen penelitian terdapat dua uji yaitu uji Validitas dan uji Reliabilitas, sehingga hasil uji tersebut akan dijelaskan di bawah ini:

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2011:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan *alpha* 0,05. Jika r hitung > r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Adapun rekapitulasi hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.33 di bawah ini:

Tabel 4.33
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Kode Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,739	0,361	Valid
	X1.2	0,649	0,361	Valid
	X1.3	0,711	0,361	Valid
	X1.4	0,618	0,361	Valid
	X1.5	0,629	0,361	Valid
	X1.6	0,643	0,361	Valid
	X1.7	0,512	0,361	Valid
	X1.8	0,865	0,361	Valid
	X1.9	0,386	0,361	Valid
	X1.10	0,641	0,361	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,593	0,361	Valid
	X2.2	0,389	0,361	Valid
	X2.3	0,655	0,361	Valid
	X2.4	0,786	0,361	Valid
	X2.5	0,396	0,361	Valid
	X2.6	0,476	0,361	Valid
	X2.7	0,381	0,361	Valid
	X2.8	0,373	0,361	Valid
	X2.9	0,437	0,361	Valid
	X2.10	0,461	0,361	Valid
	X2.11	0,557	0,361	Valid
	X2.12	0,557	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,499	0,361	Valid
	Y2	0,586	0,361	Valid

(Y)	Y3	0,440	0,361	Valid
	Y4	0,465	0,361	Valid
	Y5	0,856	0,361	Valid
	Y6	0,618	0,361	Valid
	Y7	0,603	0,361	Valid
	Y8	0,638	0,361	Valid
	Y9	0,734	0,361	Valid
	Y10	0,693	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.33, terlihat bahwa dari 32 item pernyataan yang telah dilakukan uji validitas, maka semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid karena sesuai dengan ketentuan uji validitas yaitu uji dua sisi dengan taraf signifikan (0,05) dengan melihat perbandingan antara nilai r hitung $>$ r tabel dan berdasarkan lampiran tabel distribusi nilai r tabel untuk jumlah sampel sampel 30 adalah sebesar 0,361.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi suatu kuesioner penelitian. Konsistensi suatu kuesioner penelitian yang baik adalah yang bersifat reliabel. Pada penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah analisis *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* yang berarti konsistensi kuesioner yang baik adalah yang memiliki *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 (Sujarweni, 2015:158). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.34
Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X1)
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	10

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Tabel 4.35
Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,688	12

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Tabel 4.36
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	10

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian reliabilitas yang membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka semua item pernyataan kuesioner pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai X1 adalah 0,817 lebih besar dari 0,60 , untuk nilai X2 adalah 0,688 lebih besar dari 0,60 , dan nilai Y adalah 0,821 lebih besar dari 0,60.

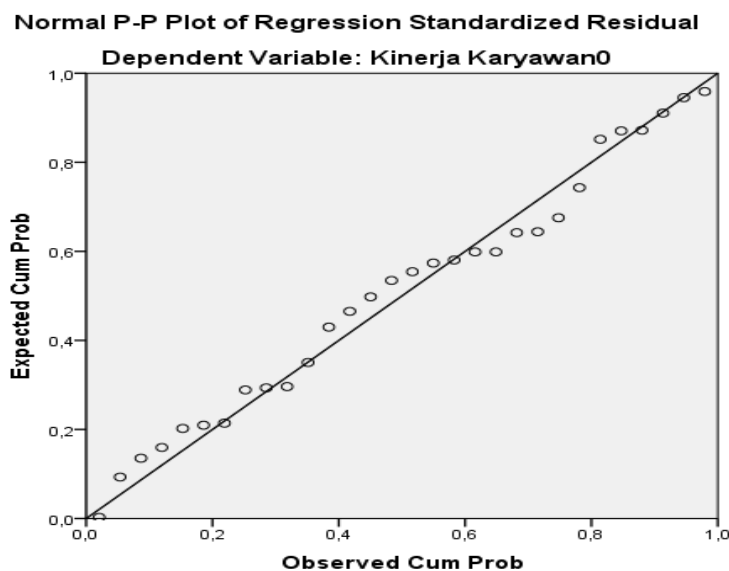
4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang harus terpenuhi untuk melakukan pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda. Sehingga hasil dari pengujian asumsi klasik pada penelitian ini akan disajikan sebagai berikut:

4.2.4.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual dengan ketentuan jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut dikatakan normal (Priyatno, 2014:90). Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.5 di bawah ini:

Gambar 4.6
Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Berdasarkan gambar 4.6 Grafik *Normal Probability Plot*, dapat dilihat bahwa pola penyebaran data yang berbentuk titik-titik atau lingkaran kecil tersebut menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Dengan ketentuan pengujian normalitas menurut (Priyatno, 2014:90) maka dinyatakan bahwa data residual dari variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti berdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar dua variabel bebas, sehingga metode untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10,0 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:227). Sehingga hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.37 sebagai berikut:

Tabel 4.37
Hasil Uji multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30,987	8,494		3,648	,001		
Kecerdasan Emosional	,341	,184	,307	1,855	,075	,940	1,063
Stres Kerja	-,376	,160	-,389	2,349	,026	,940	1,063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Berdasarkan tabel 4.37, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel kecerdasan emosional dan variabel stres kerja adalah senilai 0,940 dan 1,063. Dimana hasil pengujian multikolinearitas dengan ketentuan menurut (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:227)

yaitu jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10,0 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10,0 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Oleh karena itu dalam penelitian ini tidak terjadi uji multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* sebesar 0,940 lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,063 lebih kecil dari 10,0.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga pada penelitian ini menggunakan metode uji heteroskedastisitas Glejser dengan ketentuan jika hasil uji di atas level taraf signifikan ($\alpha > 0,05$) maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:226). Untuk hasil uji heteroskedastisitas Glejser pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.38 di bawah ini:

Tabel 4.38
Hasil Uji heteroskedastisitas
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Berdasarkan tabel 4.38 dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas, pada variabel kecerdasan emosional dan variabel stres kerja adalah dengan nilai

signifikan sebesar 0,094 dan 0,817. Untuk hasil pengujian pada uji heteroskedastisitas dengan berdasarkan ketentuan menurut (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:226), yaitu jika hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika hasil uji di bawah level signifikan ($r < 0,05$) maka dinyatakan terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu dalam penelitian ini tidak terjadi uji heteroskedastisitas, karena nilai signifikan variabel kecerdasan emosional sebesar 0,094 lebih besar dari 0,05. Dan untuk nilai signifikan variabel stres kerja sebesar 0,817 lebih besar dari 0,05.

4.2.4.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4.39
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,551 ^a	,304	,252	3,30730	1,338

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Berdasarkan dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* yaitu 1,338 termasuk dalam kriteria nilai DW diantara -2 sampai +2 diindikasikan tidak autokorelasi. Dengan demikian antara variabel kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3 Analisis Dan Pembahasan

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel independen (Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Perhitungan dalam analisis regresi linear berganda

pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.40
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Berdasarkan hasil tabel 4.40 diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut (Sujarweni, 2015:160) :

$$Y = 30,987 + 0,341 X_1 + -0,376 X_2$$

Persamaan regresi di atas memiliki arti sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Konstanta 30,987 menunjukkan bahwa nilai variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) tanpa mengalami perubahan atau tetap maka variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda akan mengalami peningkatan sebesar 30,987

b. Jika ada penambahan satu satuan variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,341.

- c. Jika ada penambahan satu satuan variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda maka akan mengalami penurunan sebesar 0,376.

4.3.1.1 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini juga menunjukkan seberapa besar hubungan variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2009:95). Sehingga pada penelitian ini menggunakan uji koefisien korelasi dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.41
Hasil Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,304	,252	3,307

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

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Berdasarkan tabel 4.41 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,551 , dimana menurut Sugiyono (2009:96) yaitu jika interval koefisien 0,40 – 0,599 artinya tingkat hubungan variabel independen dan variabel dependen adalah sedang atau cukup. Oleh karena itu pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sedang atau cukup antara Kecerdasan Emosional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

4.3.1.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini

menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model regresi, yang mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) dikatakan baik atau sempurna jika di atas nilai 0,05 berkisar antara 0 sampai 1 (Sujarweni, 2015:164). Sehingga hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.42 sebagai berikut:

Tabel 4.42
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,303	,252	3,307

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

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,551)^2 \times 100\% \\ &= 0,303601 \times 100\% = 30,3\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan koefisien determinasi di atas maka kecerdasan emosional, dan stres kerja berpengaruh sebesar 30,3 % terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.2 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya antara variabel kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menggunakan pengujian secara simultan, parsial, dan variabel yang paling berpengaruh yang dijelaskan di bawah ini:

4.3.2.1 Uji F (Simultan)

Pengujian secara serentak (uji F) adalah untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011:192). Pada penelitian ini pengambilan keputusan dari uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , sehingga hasil dari uji F (simultan) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.43
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	128,968	2	64,484	5,895	,008 ^b
Residual	295,332	27	10,938		
Total	424,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji F (simultan) di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,895 dan nilai Sig. Sebesar 0,008, sedangkan untuk nilai F_{tabel} dengan jumlah data responden sebanyak 30 yaitu senilai 3,35. Oleh karena itu perhitungan dengan membandingkan antara nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} adalah 5,895 lebih besar dari 3,35 dan nilai Sig. $<$ 0,05 adalah 0,008 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

4.3.2.2 Uji t (Parsial)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel terikat (Sujarweni, 2015:161). Pada pengujian secara parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , sehingga hasil pengujian dari uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel 4.44 di bawah ini:

Tabel 4.44
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Berdasarkan dari perhitungan uji t (parsial) di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Kecerdasan Emosional

Nilai t_{hitung} variabel kecerdasan emosional sebesar 1,855 dan nilai Sig. sebesar 0,075, sedangkan untuk nilai t_{tabel} dari jumlah responden sebanyak 30 yaitu senilai 2,05183. Oleh karena itu perhitungan dengan membandingkan antara nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ adalah 1,855 lebih kecil dari 2,05183 dan nilai Sig. $> 0,05$ adalah 0,075 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional

secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

b. Stres Kerja

Untuk variabel stres kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,349 dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah data responden sebanyak 30 yaitu senilai 2,05183. Oleh karena itu perhitungan dengan membandingkan antara nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah -2,349 lebih kecil dari 2,05183 dan nilai Sig. < 0,05 adalah 0,026 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

4.3.2.3 Uji Variabel yang Paling Berpengaruh

Uji variabel yang paling berpengaruh bertujuan untuk mengetahui manakah antara variabel Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sujarweni, 2015:163). Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.45
Hasil Variabel yang Paling Berpengaruh
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian dari SPSS Versi 23 (2020)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai beta variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 0,307, sedangkan nilai beta variabel stres kerja adalah sebesar -,389, sehingga sesuai ketentuan menurut Sujarweni (2015:163) bahwa nilai beta yang lebih besar adalah yang merupakan variabel yang paling berpengaruh. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pembahasan

4.3.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda (Analisis Uji F/ Simultan)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dari kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji F atau uji simultan, bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,895 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,35 dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, yang artinya variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen dan dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi hasil kinerja

karyawan. Stres yang berkelanjutan bukan hanya akan menggerogoti kemampuan mental dan fisik tetapi juga akan membuat orang kurang cerdas secara emosional. Orang yang sedang jengkel akan sulit membaca emosi orang lain secara akurat dan juga akan menurunkan keterampilan dasar yang paling dibutuhkan untuk empati, dan akibatnya, melumpuhkan keterampilan sosial. Hal-hal tersebutlah yang mempengaruhi baik buruknya kualitas kinerja yang akan dihasilkan karyawan (Goleman, 2005:14).

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh (Martin dalam Trihandini, 2005:2), yaitu kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemudian menurut Agustian (2007:65), berpendapat bahwa berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan, keberadaan kecerdasan emosional memiliki peran yang penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sitorus (2017) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Samarinda, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Prajuna, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mnc Sky Vision Kpp Padang, dan penelitian yang dilakukan oleh Fazrin (2016) yaitu dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional

dan Komunikasi Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan TVRI Samarinda. Hasil penelitian ketiganya menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, namun dengan hasil yang berbeda.

4.3.3.2 Analisis Uji t (Parsial)

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji t (parsial), bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,855 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,05183 dan nilai signifikansi sebesar $0,075 > 0,05$, yang artinya variabel independen (XI) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Y) dan dapat dinyatakan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Dari hasil uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.

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

tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prajuna, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mnc Sky Vision Kpp Padang, dimana hasil penelitian tersebut yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik team sales maupun team operasional. Kecerdasan emosional cukup terkelola dengan baik karena kesadaran diri mereka terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik. Sehingga pencapaian target kerja cukup tinggi. Pengelolaan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati dan keterampilan dalam membina hubungan kerja yang berdampak bagi kinerja karyawan. Perbedaan lainnya dari peneliti yaitu teknik sampling, teknik analisis data, jumlah sampel. Penelitian kedua oleh Fazrin (2016) yaitu dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan TVRI Samarinda, dimana hasil dari kedua penelitian ini yaitu, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu *review* penelitian dalam Sukmawati, dkk (2014:15) serta penelitian Trihandini (2005:v) juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara kecerdasan emosional karyawan, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Adapun temuan yang peneliti dapatkan terkait dengan kecerdasan emosional melalui hasil kuesioner dan wawancara tambahan terhadap 10

karyawan, dalam hal kesadaran diri para karyawan mampu mengetahui emosi diri dan percaya diri serta kemampuannya dalam mengambil keputusan. Untuk pengaturan diri para karyawan mampu mengendalikan dan menangani emosi sehingga pada saat pengambilan keputusan mereka dalam keadaan emosi yang tenang, dan juga para karyawan mampu memusatkan perhatian pada pekerjaan sampai selesai. Motivasi para karyawan dalam bekerja sangat tinggi hal ini ditandai dengan karyawan tidak mudah bosan dalam bekerja. Empati para karyawan mampu merasakan apa yang dialami oleh rekan kerja dan juga menghargai rekan kerja yang berbeda pendapat. Untuk keterampilan sosial beberapa karyawan masih belum bisa bertutur kata yang baik dengan rekan kerja ketika terjadi masalah dalam pekerjaan, sehingga atasan melakukan pemanggilan internal untuk karyawan tersebut.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda

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

Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Moorhead (2013:174) yaitu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung besar tingkat stres. Sekarang, banyak orang bekerja dengan jam kerja yang panjang, menghadapi tenggat waktu konstan, dan menjadi subyek tekanan untuk menghasilkan lebih dan lebih lagi. Organisasi dan orang-orang yang menjalankannya berada di bawah tekanan konstan untuk meningkatkan penghasilan sambil terus memeriksa biaya. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat (Wartono, 2017:44).

Hasil penelitian ini sejalan dengan *review* penelitian Ismail (2009) menyatakan bahwa studi terbaru dalam bidang stres kerja menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengelola stres mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Sitorus (2017) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Samarinda, dan Penelitian oleh Prajuna, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mnc Sky Vision Kpp Padang. Dari kedua penelitian tersebut diperoleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, namun dengan hasil nilai yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan pada wawancara tambahan, 5 karyawan (BR, EH, IA, MB, dan MA) mengaku mengalami stres pada saat tugas yang diberikan mendekati *deadline* dan kelelahan fisik yang dialami seperti sakit kepala bahkan kurang tidur, sehingga karyawan dalam tim terkadang izin kepada *leader* untuk menambah waktu menyelesaikan tugas tersebut. Kemudian karyawan (BR, EH, IA, AB, TB) mengatakan ketika menerima komplain ada perasaan cemas karena takut mengecewakan *client*. Karyawan (MM, KP, AC, AB, TB) juga merasa kecewa jika hasil pekerjaan yang diharapkan berhasil jauh dari ekspektasi dan merasa bosan jika pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang (monoton). Mengenai kehadiran karyawan (EH, HH, AC, TB, MP, SP) masih belum masuk kategori baik dikarenakan karyawan datang ke kantor tidak tepat waktu. Kehadiran menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mathis, 2006:65). Mengenai bekerja sama dengan rekan kerja masih belum baik dikarenakan karyawan masih memilih-milih tim yang hanya disukai saja (karyawan BA, NS, H, I, AS). Dalam teori Mathis (2006:65), kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang benar pula. Dan keterampilan sosial merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain.

Hal ini sejalan dengan jurnal IQ Elite (2018), dapat dijelaskan bahwa karyawan pada perusahaan software memiliki stres kerja yang cukup tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan software memiliki kompleksitas kerja

yang tinggi, tekanan dan desakan waktu juga mengharuskan karyawan lembur agar menyelesaikannya tepat waktu.

Stres kerja ini tampak dari *simptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2008:28). Maka dari itu stres yang terlalu besar akan menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun, karena karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi.

4.3.3.3 Analisis Variabel Yang Paling Berpengaruh

Berdasarkan dari hasil uji variabel paling berpengaruh yang terdapat pada tabel 4.45, maka dapat diketahui bahwa nilai beta stres kerja adalah sebesar - ,389, sehingga sesuai ketentuan menurut Sujarweni (2015:163) bahwa nilai beta yang lebih besar adalah yang merupakan variabel yang paling berpengaruh.

Dari hasil di atas, maka dapat diketahui bahwa stres kerja dalam perusahaan belum sepenuhnya teratasi dengan baik, karena dari berbagai permasalahan yang terjadi karyawan masih kurang efektif dalam melaksanakan kedisiplinan jam kerja. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan bahwa ditemukan ada beberapa karyawan yang datang terlambat dalam bekerja, sehingga tanggung jawab pelaksanaan dan penyelesaian tugas menjadi terbatas karena waktu datang yang tidak menentu. Kemudian dalam hal deadline tugas

yang diberikan dengan waktu terbatas, membuat para karyawan meminta izin untuk penambahan waktu. Dan dalam hal bekerja sama dengan karyawan lain dianggap masih memilih-milih untuk pembentukan tim kerja, hal ini berarti karyawan kurang siap untuk bisa akrab dengan rekan kerja lain.

Hal ini sesuai dengan (Mangkunegara, 2008:28), stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian data mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda bahwa terdapat hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Variabel kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.
- b. Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda dan variabel stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda.
- c. Variabel stres kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda dikarenakan berbagai permasalahan yang terjadi karyawan masih kurang efektif dalam melaksanakan kedisiplinan jam kerja. sehingga tanggung jawab pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang cukup banyak menjadi terbatas karena waktu datang yang tidak menentu

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja, maka terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam memperbaiki sistem manajerial

yang menganut tentang sistem manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional dalam hal keterampilan social. Sebaiknya perusahaan mengadakan program manajemen stres seperti program kesehatan. Intinya, pada hal ini organisasi berfokus pada keseluruhan kondisi fisik dan mental karyawan serta program pelatihan atau pengembangan karir, organisasi juga harus melakukan pelatihan untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan dan dengan demikian pula dapat mengurangi ketegangan pekerjaan. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan komunikasi secara formal dan informal dengan karyawan, sehingga dapat mengurangi ketidakpastian dalam peran seperti ambiguitas peran dan konflik peran. Salah satu pendekatannya yaitu melaksanakan diskusi atau briefing serta evaluasi, hal tersebut merupakan salah satu cara efektif memperkuat kinerja dan kerjasama antar karyawan.
2. Variabel Stres kerja, untuk Olahraga/ Latihan Fisik : Sebaiknya perusahaan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menurunkan *respons* negatif fisiologis terhadap stres dan kegiatan fisik lainnya sebagai cara untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan. Untuk menghemat waktu bisa dilakukan senam pagi setiap seminggu sekali.
3. Variabel Kinerja Karyawan dalam hal kehadiran dan pemanfaatan waktu
Manajemen waktu : Sebaiknya perusahaan membuat daftar kegiatan berdasarkan tiga kategori yaitu kegiatan kritis yang harus dikerjakan, kegiatan penting yang seharusnya dikerjakan dan kegiatan optional yang

dapat ditunda. Strategi tersebut mampu membantu seseorang dalam menyelesaikan lebih banyak kegiatan. Agar tidak ada lagi karyawan yang meminta izin untuk penambahan waktu tugas.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber buku:

- Agustian, Ginanjar, A. 2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: ARGA Publishing.
- Azwar, S. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cooper, Robert K. dan Ayman Sawaf. 2000. *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, Irfan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2003. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional : Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2009. *Emotional Intelligence: Mengapa EI lebih penting dari EQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel, dkk. 2005. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martin, Anthony Dio. 2003. *Emotional Quality Management (Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi)*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bandung: CV Alfabeta.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Moorhead , Gregory;Griffin Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Pasiak, T. 2006. *Manajemen Kecerdasan : Memberdayakan IQ, EQ, dan SQ Untuk Kesuksesan Hidup* . Bandung: PT. Mizan Pustaka .

Rivai, Veithzal; Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen; Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Sumber Jurnal dan Skripsi:

Fazrin, Rosy. Y. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan TVRI Samarinda .

Hidayanti, Reni, dkk. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Volume 2, No. 1, Desember 2008*, 92.

Karambut, Christien dan Eka Afnan Noormijati. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang).

Risma, Devi. 2012. Pengaruh Kecerdasan Terhadap Kinerja Karyawan. *EDUCHILD. Vol.01 No.1 Tahun 2012*, 87.

Sitorus, Robby. 2017. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Samarinda.

Sukmawati dan Nurjaya Gani. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Siporenu Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, Volume 3, Nomor 3, 15.*

Supriyanto Achmad Sani dan Eka Afnan Troena. 2012 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang) *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10 Nomor 4.*

Trihandini, R. F. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang. *Tesis Universitas Diponegoro, 2*

Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *Jurnal Ilmiah. Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4, No.2, April 2017.*

Sumber Internet:

Kemenkeu. 2018. "Tiga Isu Utama SDM Indonesia Dalam Angkatan Kerja", (Online), (Diakses 28 Mei 2018).

Ramadhan, Bagus. 2017. "World Economic Forum Lansir Peringkat Kualitas SDM Dunia, Ini Peringkat Indonesia", (Online), (Diakses 28 Mei 2018).

Metro TV News. 2018. "Sumber Daya Manusia 2019", (Online), (Diakses 28 Mei 2018).

Damianus Andreas. 2018. "Indeks SDM Bank Dunia 2018: Singapura Peringkat 1, Indonesia ke-87", (Online), (Diakses 30 Januari 2019, Tirto.id)

Andri Donnal Putera. 2018. "World Bank Sebut Daya Saing SDM Indonesia Masih Rendah", (Online), (Diakses 30 Januari 2019, Ekonomi.Kompas.com)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Nama saya Ade Dian Sari, mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Mulawarman. Saat ini sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda”. Dengan ini saya mohon bantuan dan partisipasi anda untuk menjadi salah satu responden dan secara sukarela mengisi kuesioner ini. Dimana kuesioner ini saya gunakan **untuk keperluan akademis, bukan tujuan komersial.**

PETUNJUK UMUM

Berikut disajikan petunjuk umum untuk menjawab kuesioner penelitian ini.

1. Kuesioner penelitian ini terdiri dari 3 bagian, yaitu :

Bagian I : Identitas Responden

Bagian II : Kecerdasan Emosional

Bagian III : Stres Kerja

Bagian IV : Kinerja Karyawan

2. Bacalah pernyataan dengan cermat, kemudian pilih salah satu alternatif jawaban dengan tanda (√)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Setelah menjawab seluruh pernyataan, periksalah kembali agar tidak ada daftar pernyataan yang tidak terjawab. Dengan adanya daftar pernyataan yang tidak terjawab, maka data tidak dapat diolah. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan agar responden menjawab pernyataan yang ada.

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

Nama:(Boleh tidak diisi)

Usia :

- a. <20 Tahun
- b. 20-30 Tahun
- c. 31-40 Tahun
- d. 41-50 Tahun
- e. >50 Tahun

Pendidikan Terakhir :

- a. Sarjana (S1,S2,S3)
- b. Diploma
- c. SMA/SMK
- d. SMP

Jabatan / Lama Kerja :

BAGIAN II : KECERDASAN EMOSIONAL (X1)**1. Kesadaran Diri**

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Dalam mengambil keputusan, saya dalam keadaan emosi yang stabil.					
b.	Saya menyadari kemampuan yang ada pada diri saya.					

2. Pengaturan Diri

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Saya mampu mengendalikan emosi pada saat sedang bekerja					
b.	Saya mampu memusatkan perhatian mengerjakan pekerjaan saya sampai selesai.					

3. Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Saya adalah orang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.					
b.	Saya adalah orang yang mampu bangkit dari kegagalan					

4. Empati

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Saya mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain.					
b.	Saya adalah orang yang menghargai pendapat rekan kerja yang berbeda dengan pendapat saya.					

5. Keterampilan Sosial

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Pada saat emosi, saya tetap bertutur kata yang baik agar tidak menyakiti rekan kerja saya.					
b.	Saya mampu menjaga keakraban dengan rekan kerja saya.					

BAGIAN III : STRES KERJA (X2)

1. Fisiologis

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Stres dalam bekerja membuat metabolisme tubuh saya menurun.					
b.	Saya mengalami kelelahan ketika bekerja sehingga konsentrasi saya terganggu.					

2. Psikologis

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Saya merasa kecewa ketika hasil pekerjaan saya diluar harapan.					
b.	Tuntutan pekerjaan yang berbeda dari kemampuan saya membuat stres saya meningkat.					

3. Perilaku

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Tingkat produktivitas yang saya kerjakan belum stabil					

b.	Saya mengalami ketidakteraturan waktu tidur ketika pekerjaan mendekati deadline.					
----	--	--	--	--	--	--

BAGIAN IV : KINERJA KARYAWAN (Y)

1. Kualitas

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.					
b.	Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					

2. Kuantitas

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Saya menyetujui jumlah aktivitas (to-do) yang disepakati pada saat rapat.					
b.	Jumlah aktivitas (to-do) yang selesai saya kerjakan sesuai dengan yang disepakati diawal.					

3. Pemanfaatan waktu

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
b.	Saya mampu memaksimalkan waktu yang masih tersedia untuk kegiatan lainnya.					


4. Kehadiran

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Saya masuk kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan.					
b.	Saya memberikan penjelasan yang logis ketika hendak izin kepada atasan.					

5. Kemampuan bekerjasama

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
a.	Saya kompak dalam hal bekerja sama dengan tim tanpa memilih-milih rekan kerja					
b.	Hasil kerja saya dengan tim mencapai yang terbaik sehingga berdaya guna.					

Lampiran 2. Surat Penelitian


THORTECH
 ASIA

Jln. Di. Panjaitan Perumahan Citraland,
 Komplek I-Walk Blok BL12 No.55 SAMARINDA
 0541- 4110385
 0811 555 6670

Samarinda, 26 Februari 2018

No. : 004/PP/TAS-SMD/II/18
 Lamp. : -
 Perihal : **PERSETUJUAN PENELITIAN**

Kepada Yth,
Ketua Program Studi
S1 Adm. Bisnis
Universitas Mulawarman
Di Tempat

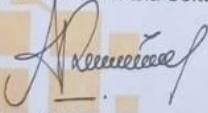
Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Sehubungan dengan surat dari Ketua Program Studi **S1 Adm. Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman** No : 078/UN17.2/AB/AK/2018 Tanggal 22 Februari 2018, Perihal Permohonan melaksanakan Penelitian atas :

Nama : Ade Dian Sari
 Nim : 1402095029

Maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui permohonan tersebut.
 Atas perhatiannya kami sampaikan terimakasih. Semoga anak didik dapat menjadi orang yang sukses dalam karir dan pekerjaannya, dan kita semua senantiasa mendapat rahmat dan ridho Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

CV. Thortech Asia Software,

M. Arib Herzi Syahputra
 CEO

Thortech Asia Software

www.thortech.asia

Lampiran 3. Tabel Tanggapan Responden

V1_1	V1_2	V1_3	V1_4	V1_5	V1_6	V1_7	V1_8	V1_9	V1_10	Total V1	V2_1	V2_2	V2_3	V2_4	V2_5	V2_6	V2_7	V2_8	V2_9	V2_10	V2_11	V2_12	Total V2	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Total Y	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1	2	1	1	3	2	2	3	4	2	1	1	23	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	27	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	
3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35	2	3	1	1	4	3	1	2	3	3	3	1	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	1	26	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	1	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	28	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	34	3	2	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	22	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	31	
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	31	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	29	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	27	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	30	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	1	2	33	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	30	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	35	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	39	1	2	4	4	1	2	2	2	2	2	22	
4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	34	2	4	1	1	3	1	2	1	3	3	3	3	27	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	30	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	33	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	27
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	1	36	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	27	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	29	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	27
3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	27	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	39	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	25
4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	35	4	4	2	4	3	4	2	3	3	1	2	4	36	4	4	2	2	2	3	2	1	2	3	25	
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	31	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	30	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	30	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	33
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35	3	3	2	2	3	4	1	3	3	3	3	1	31	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	1	29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	35	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	29
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	1	1	33	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	3	2	2	4	1	2	3	31	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	33

Lampiran 4. Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,635**	,391*	,324	,327	,515**	,319	,659**	,106	,569**	,739**
	Sig. (2-tailed)		,000	,033	,081	,078	,004	,086	,000	,578	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,635**	1	,639**	,285	,082	,342	,037	,493**	,187	,444*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,128	,666	,065	,845	,006	,322	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,391*	,639**	1	,331	,472**	,428*	,267	,623**	,138	,304	,711**
	Sig. (2-tailed)	,033	,000		,074	,008	,018	,153	,000	,467	,103	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,324	,285	,331	1	,540**	,111	,398*	,439*	,074	,429*	,618**
	Sig. (2-tailed)	,081	,128	,074		,002	,561	,029	,015	,699	,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,327	,082	,472**	,540**	1	,378*	,350	,546**	,048	,374*	,629**
	Sig. (2-tailed)	,078	,666	,008	,002		,039	,058	,002	,802	,041	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,515**	,342	,428*	,111	,378*	1	,172	,631**	,157	,584**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,004	,065	,018	,561	,039		,365	,000	,409	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,319	,037	,267	,398*	,350	,172	1	,417*	,130	,117	,512**
	Sig. (2-tailed)	,086	,845	,153	,029	,058	,365		,022	,493	,539	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,659**	,493**	,623**	,439*	,546**	,631**	,417*	1	,273	,524**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,015	,002	,000	,022		,144	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	,106	,187	,138	,074	,048	,157	,130	,273	1	-,049	,386*
	Sig. (2-tailed)	,578	,322	,467	,699	,802	,409	,493	,144		,796	,035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	,569**	,444*	,304	,429*	,374*	,584**	,117	,524**	-,049	1	,641**
	Sig. (2-tailed)	,001	,014	,103	,018	,041	,001	,539	,003	,796		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.TOTAL	Pearson Correlation	,739**	,649**	,711**	,618**	,629**	,643**	,512**	,865**	,386*	,641**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,035	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.TOTAL
Pearson Correlation	1	,557**	,364*	,501**	-,287	,504**	-,152	,130	-,255	,018	,024	,188	,593**
Sig. (2-tailed)		,001	,048	,005	,124	,005	,422	,493	,175	,926	,900	,319	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,557**	1	,358	,210	-,449*	,213	-,101	-,081	-,172	-,089	,066	,155	,389*
Sig. (2-tailed)	,001		,052	,265	,013	,259	,597	,672	,364	,640	,730	,413	,034
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,364*	,358	1	,571**	-,469**	,123	-,019	,133	,000	,204	,320	,230	,655**
Sig. (2-tailed)	,048	,052		,001	,009	,517	,919	,482	1,000	,280	,085	,222	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,501**	,210	,571**	1	-,185	,136	,428*	,179	-,202	,238	,152	,596**	,786**
Sig. (2-tailed)	,005	,265	,001		,328	,475	,018	,344	,283	,206	,422	,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-,287	-,449*	-,469**	-,185	1	-,332	,007	-,185	-,105	-,043	-,262	-,041	,396
Sig. (2-tailed)	,124	,013	,009	,328		,073	,970	,328	,581	,819	,162	,830	,040
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,504**	,213	,123	,136	-,332	1	-,376*	,029	-,160	,166	,488**	,194	,476**
Sig. (2-tailed)	,005	,259	,517	,475	,073		,041	,878	,398	,380	,006	,303	,008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-,152	-,101	-,019	,428*	,007	-,376*	1	,136	,129	,027	-,151	,314	,381
Sig. (2-tailed)	,422	,597	,919	,018	,970	,041		,473	,496	,888	,425	,091	,038
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,130	-,081	,133	,179	-,185	,029	,136	1	,343	,142	,100	-,002	,373*
Sig. (2-tailed)	,493	,672	,482	,344	,328	,878	,473		,063	,453	,598	,992	,042
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-,255	-,172	,000	-,202	-,105	-,160	,129	,343	1	-,311	-,302	-,086	,437
Sig. (2-tailed)	,175	,364	1,000	,283	,581	,398	,496	,063		,094	,104	,652	,038
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,018	-,089	,204	,238	-,043	,166	,027	,142	-,311	1	,674**	-,071	,461*
Sig. (2-tailed)	,926	,640	,280	,206	,819	,380	,888	,453	,094		,000	,708	,010

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,024	,066	,320	,152	-,262	,488**	-,151	,100	-,302	,674**	1	,204	,557**
Sig. (2-tailed)	,900	,730	,085	,422	,162	,006	,425	,598	,104	,000		,279	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,188	,155	,230	,596**	-,041	,194	,314	-,002	-,086	-,071	,204	1	,557**
Sig. (2-tailed)	,319	,413	,222	,001	,830	,303	,091	,992	,652	,708	,279		,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,593**	,389*	,655**	,786**	,396	,476**	,381	,373*	,437	,461*	,557**	,557**	1
Sig. (2-tailed)	,001	,034	,000	,000	,040	,008	,038	,042	,038	,010	,001	,001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,440*	-,312	-,290	,621**	,379*	,398*	,100	,098	,395*	,499**
	Sig. (2-tailed)		,015	,094	,120	,000	,039	,030	,598	,607	,031	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,440*	1	,164	,171	,468**	,219	,113	,222	,442*	,457*	,586**
	Sig. (2-tailed)	,015		,385	,367	,009	,244	,551	,237	,014	,011	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	-,312	,164	1	,933**	,323	,144	,019	,366*	,395*	,021	,440*
	Sig. (2-tailed)	,094	,385		,000	,082	,447	,922	,047	,031	,912	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	-,290	,171	,933**	1	,391*	,124	,014	,246	,472**	,153	,465**
	Sig. (2-tailed)	,120	,367	,000		,033	,512	,943	,190	,008	,419	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,621**	,468**	,323	,391*	1	,431*	,520**	,437*	,525**	,503**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,082	,033		,018	,003	,016	,003	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,379*	,219	,144	,124	,431*	1	,517**	,312	,241	,281	,618**
	Sig. (2-tailed)	,039	,244	,447	,512	,018		,003	,093	,199	,133	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,398*	,113	,019	,014	,520**	,517**	1	,388*	,164	,363*	,603**
	Sig. (2-tailed)	,030	,551	,922	,943	,003	,003		,034	,388	,049	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,100	,222	,366*	,246	,437*	,312	,388*	1	,505**	,285	,638**
	Sig. (2-tailed)	,598	,237	,047	,190	,016	,093	,034		,004	,127	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	,098	,442*	,395*	,472**	,525**	,241	,164	,505**	1	,748**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,607	,014	,031	,008	,003	,199	,388	,004		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	,395*	,457*	,021	,153	,503**	,281	,363*	,285	,748**	1	,693**
	Sig. (2-tailed)	,031	,011	,912	,419	,005	,133	,049	,127	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YTOTAL	Pearson Correlation	,499**	,586**	,440*	,465**	,856**	,618**	,603**	,638**	,734**	,693**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,015	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Realibitas

Hasil Uji Realibitas Kecerdasan Emosional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	10

Hasil Uji Realibitas Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,688	12

Hasil Uji Realibitas Kinerja Karyawan (Y)

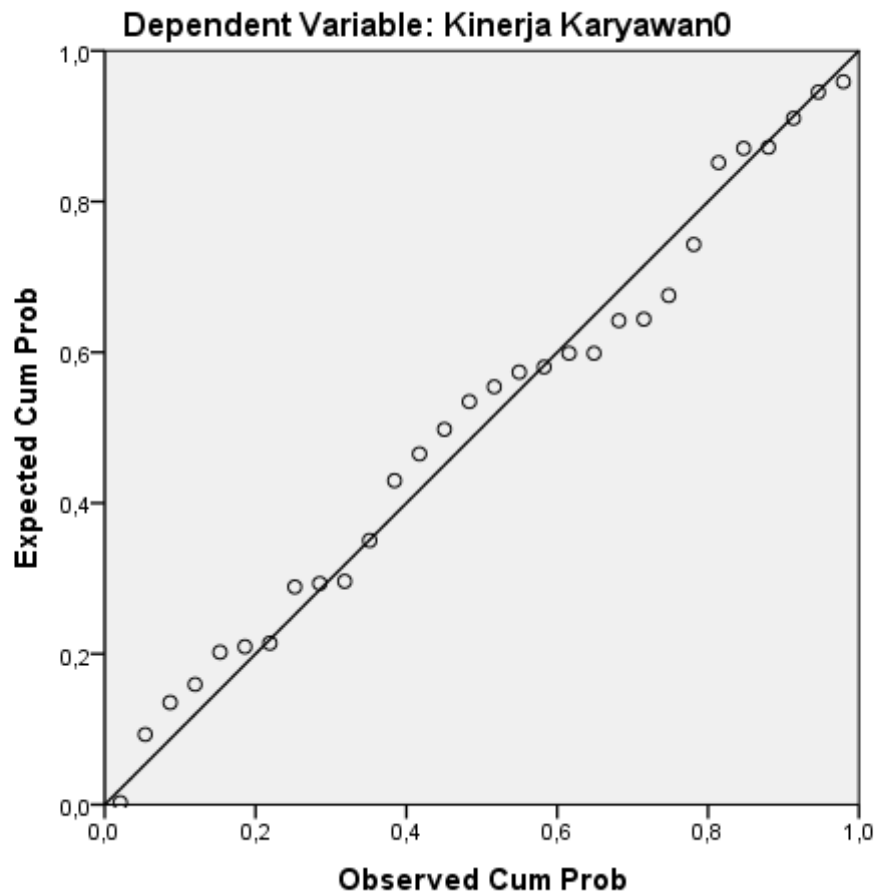
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	10

Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,987	8,494		3,648	,001		
Kecerdasan Emosional	,341	,184	,307	1,855	,075	,940	1,063
Stres Kerja	-,376	,160	-,389	-2,349	,026	,940	1,063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Abs_res

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,551 ^a	,304	,252	3,30730	1,338

a. Predictors: (Constant), Setres Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,304	,252	3,307

a. Predictors: (Constant), Setres Kerja, Kecerdasan Emosional

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,304	,252	3,307

a. Predictors: (Constant), Setres Kerja, Kecerdasan Emosional

Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,968	2	64,484	5,895	,008 ^b
	Residual	295,332	27	10,938		
	Total	424,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji Parsial (T)

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Paling Berpengaruh (Dominan)

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8. Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Lampiran 9. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

Lampiran 10. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 11. Dokumentasi

CV THORTECH ASIA SOFTWARE



(Tampak Dari Depan Kantor CV THORTECH ASIA SOFTWARE)



(Akses Menuju CV Thortech Asia Software)



(Ruang Tengah Kantor)



(PC Programmer)



(Ruang Rapat, Staf, dan serbaguna)



(para staff)



(bersama pembimbing studi lapangan)



(Pembagian dan pengisian kuesioner)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Dian Sari

NIM : 1402095029

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti non-Eksklusif (*non exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Thortech Asia Software di Samarinda” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti non-Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), memuat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Samarinda
Tanggal : 11 Agustus 2022
Yang menyatakan,



Ade Dian Sari