



## Menguji Kinerja Karyawan Melalui Pendekatan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja

Dhea Zulfa Nabila Saputri<sup>1</sup>, Teguh Wicaksono<sup>2</sup>, Risnawati<sup>3</sup>  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari<sup>1,2,3</sup>

\*Email Korespodensi: [dheazulfanabila@gmail.com](mailto:dheazulfanabila@gmail.com)

Diterima: 07-06-2026 | Disetujui: 13-06-2026 | Diterbitkan: 15-06-2026

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of emotional intelligence and work stress on employee performance at PT Sinaralam Dutaperdana. This study used a quantitative approach with an associative method. The population consisted of 50 employees, and all members of the population were used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using IBM SPSS Statistics version 27. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that emotional intelligence had a positive and significant effect on employee performance, while work stress had a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, emotional intelligence and work stress significantly affected employee performance. This research contributes to the development of human resource management science, especially regarding the importance of managing emotional intelligence and work stress in improving employee performance.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinaralam Dutaperdana. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 50 orang karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pentingnya pengelolaan kecerdasan emosional dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Saputri , D. Z. N., Wicaksono, T., & Risnawati , R. . (2026). Menguji Kinerja Karyawan Melalui Pendekatan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 981-991. <https://doi.org/10.63822/9prv0d34>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, baik dari segi kompetensi, sikap, maupun perilaku kerja. Menurut Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta mengelola hubungan kerja. Selain itu, Hasibuan (2019) dalam Siagian (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia karena mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Nurfitriani (2022), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, serta mengelola emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif. Dalam lingkungan kerja, kecerdasan emosional berperan penting dalam membangun hubungan interpersonal yang baik, meningkatkan komunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Goleman (2018) menyatakan bahwa keberhasilan individu dalam dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual, tetapi juga kemampuan dalam mengelola emosi dan hubungan sosial. Penelitian yang dilakukan oleh Miao et al (2022) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional, stres kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Menurut Zainal et al (2025), stres kerja merupakan respons adaptif individu terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan baik secara fisik maupun psikologis. Tingkat stres yang tidak terkendali dapat menyebabkan kelelahan, menurunnya konsentrasi, serta meningkatnya kesalahan dalam bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

PT Sinar Alam Duta Perdana merupakan perusahaan transportir bahan bakar minyak terbesar di Kalimantan yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan tanggung jawab yang tinggi. Karyawan dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan memengaruhi kondisi emosional mereka. Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap 10 karyawan bagian administrasi, sebanyak 7 karyawan (70%) menyatakan mengalami tekanan kerja yang cukup tinggi, 6 karyawan (60%) mengalami kelelahan mental, 6 karyawan (60%) mengalami kesulitan mengendalikan emosi saat bekerja, dan 5 karyawan (50%) mengaku belum mampu mencapai target kerja secara konsisten.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Abdullah et al (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Doğru (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Juliantari (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sedangkan Kirono (2024)

menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun telah banyak penelitian mengenai kecerdasan emosional dan stres kerja, sebagian besar penelitian masih mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah. Selain itu, penelitian yang menguji pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan pada perusahaan transportasi bahan bakar minyak masih terbatas. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya inkonsistensi yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Alam Duta Perdana baik secara parsial maupun simultan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, serta mengelola emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif. Menurut Goleman (1998) dalam Handayani (2023), kecerdasan emosional tidak hanya berkaitan dengan pengendalian emosi, tetapi juga mencakup kemampuan membangun hubungan sosial yang positif dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Indikator kecerdasan emosional dalam penelitian ini mengacu pada Goleman (1998) dalam Aini (2026), yang terdiri atas kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

### Stres Kerja

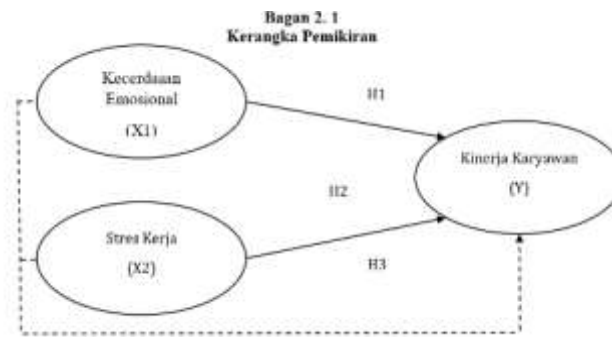
Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu akibat adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki. Menurut Lazarus dan Folkman (1984) dalam Fithri (2021), stres kerja muncul sebagai hasil interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang dinilai sebagai tekanan atau beban yang sulit dikendalikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, tetapi juga oleh persepsi individu terhadap tekanan yang dihadapi.

Indikator stres kerja dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan penelitian Rahardjo dan Nurdianti (2018) serta konsep *time pressure* dari Mäntylä et al. (2017), yang meliputi beban kerja, tekanan waktu, konflik kerja, dan lingkungan kerja.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2013) dalam Martoyo (2024), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Zakia et al. (2024) yang mengadaptasi konsep kinerja dari Dessler (2006), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.



### Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris melalui pengumpulan data di lapangan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Alam Duta Perdana.

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Alam Duta Perdana.

H3: Kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Alam Duta Perdana.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara statistik. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui analisis data statistik.

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan staf PT Sinar Alam Duta Perdana yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling), yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampling jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	38	76%
Perempuan	12	24%
Total	50	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau 76%, sedangkan responden perempuan sebanyak 12 orang atau 24%.

#### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui terdapat beberapa item pernyataan yang tidak valid sehingga dieliminasi dari penelitian. Selanjutnya item yang memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,279 dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	Sig
Konstanta	34,475	-
Kecerdasan Emosional	0,510	0,010
Stres Kerja	-0,294	0,013

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 34,475 + 0,510X^1 - 0,294^2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Uji t

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	Sig	Keterangan
Kecerdasan Emosional	2,679	0,010	Berpengaruh Signifikan
Stres Kerja	2,556	0,013	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t<sub>hitung</sub>

sebesar 2,679 dengan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel stres kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,556 dengan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ , sehingga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. Uji F

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Fhitung	Sig	Keterangan
<b>4,090</b>	0,023	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$  sehingga kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 6. Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi**

R Square	Persentase
<b>0,148</b>	14,8%

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 14,8% menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan, namun pengaruhnya masih tergolong terbatas. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

## Pembahasan

### 1. Kecerdasan Emosional Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kecerdasan emosional karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana berada pada kategori cukup baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi selama menjalankan pekerjaan. Kemampuan tersebut penting dalam mendukung efektivitas kerja karena membantu karyawan menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan.

Menurut Goleman (1998) dalam Handayani (2023), kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi dalam hubungan sosial. Kecerdasan emosional yang baik membantu karyawan menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan konflik, serta meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan kerja.

### 2. Stres Kerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat stres kerja karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih mengalami tekanan kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, namun tekanan tersebut masih dapat dikendalikan sehingga belum mengganggu pelaksanaan pekerjaan secara signifikan.

Menurut Lazarus dan Folkman (1984) dalam Fithri (2021), stres kerja merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang dipersepsikan sebagai tekanan atau tuntutan yang sulit dikendalikan. Tingkat stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja.

### **3. Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana berada pada kategori cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan target yang ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan karyawan dalam menjaga kualitas kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta mampu bekerja sama dengan baik dalam lingkungan organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) dalam Martoyo (2024), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengendalikan emosi, menjaga kestabilan diri, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tekanan pekerjaan. Kemampuan tersebut membantu karyawan tetap fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Selain itu, kemampuan memahami emosi orang lain juga mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis sehingga meningkatkan kerja sama dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Miao et al. (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga mendukung teori Goleman yang menjelaskan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki efektivitas kerja yang lebih tinggi.

### **5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung mengalami penurunan.

Tekanan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga memengaruhi konsentrasi, ketelitian, dan kualitas hasil pekerjaan. Karyawan yang mengalami stres kerja tinggi cenderung lebih mudah merasa tertekan, kehilangan motivasi, serta mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Juliantari (2021) serta Ramdhani dan Muningsih (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 6. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Alam Duta Perdana. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan emosi dan menghadapi tekanan kerja sehingga dapat mempertahankan kualitas kerja yang baik. Sebaliknya, tingkat stres kerja yang tinggi dapat menghambat efektivitas kerja dan menurunkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,148 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 14,8%, sedangkan sisanya sebesar 85,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri dan Sahri (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kecerdasan emosional karyawan PT Sinar Alam Duta Perdana berada pada kategori cukup baik, stres kerja berada pada kategori sedang, dan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengenali dan mengelola emosi, mampu menghadapi tekanan kerja yang ada, serta dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Alam Duta Perdana. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 14,8% menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengelola emosi dan tekanan kerja secara positif agar dapat mempertahankan stabilitas kerja serta meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kemampuan mengelola emosi dan stres kerja yang baik akan membantu karyawan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan secara lebih efektif sehingga kinerja yang dihasilkan dapat terus meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja,

lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Selain itu, penggunaan jumlah sampel yang lebih besar serta objek penelitian yang berbeda juga perlu dipertimbangkan agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas dan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. H., Rahman, N. A., & Khalid, S. A. (2023). Emotional intelligence and job performance among employees: The mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Public Health*, 11, 1249020. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1249020>
- Aini, V. N. (2026). Alat ukur kecerdasan emosional mahasiswa berbasis teori Goleman: Bukti validitas dan reliabilitas. *Jurnal Psikologi Insight*, 10(1), 23–36. <https://doi.org/10.17509/insight.v10i1.97926>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Fithri, J. F. I. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 (Studi kasus di RSI Siti Hajar Sidoarjo) [Skripsi, Universitas Brawijaya]. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/188178>
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Handayani, S. D. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal UPSIM*, 4(2), 1–15. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i2.5229>
- Juliantari, N. P. R. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Matahari Duta Plaza Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 45–60.
- Kirono, L. P. (2024). Analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 1–10.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Mäntylä, M. V., Petersen, K., Lehtinen, T. O. A., Lassenius, C., & Itkonen, J. (2017). Reviewing Literature on Time Pressure in Software Engineering and Related Professions. *ArXiv*. <https://arxiv.org/abs/1703.04372>
- Martoyo, S. (2024). Analisis kinerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2), 100–110.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2022). A Meta-Analysis of Emotional Intelligence and Work Attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2), 263–289. <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Nurfitriani, N. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Alfabeta.
- Putri, D. M., & Sahri, S. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Laju Perdana Indah di OKU Timur. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 8–18.
- Rahardjo, T. H., & Nurdiyanti, C. N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan PT Inti Manunggal Sejahtera Abadi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <https://ojs.jekobis.org/index.php/manajemen/article/view/110>
- Ramdhani, D., & Muningsih, P. S. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi kaos kaki pada PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen*, 4(3).

- Siagian, S. P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Zainal, H., Ashar, A. I. D., & Danal, D. (2025). Stres Kerja. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Zakia, T., Zhafira, N. H., & Harmen, H. (2024). Analisis Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Meulaboh. 14(April), 469–477.