

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 8

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# Emotional Intelligence Drives Employee Performance in Indonesia

## *Kecerdasan Emosional Mendorong Kinerja Karyawan di Indonesia*

**Elssya Mayyora, [elssya@umsida.ac.id](mailto:elssya@umsida.ac.id), (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Sumartik, [sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id), (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### Abstract

This study aims to determine the impact of Emotional Intelligence, Self-Efficacy, and Work Stress on Employee Performance at PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Utilizing a quantitative approach, data were collected via questionnaires from 71 randomly sampled employees. Data analysis involved multiple linear regression using SPSS 25. The study found that Emotional Intelligence, Self-Efficacy, and Work Stress significantly affect employee performance ( $F_{count} > F_{table} = 6.694 > 3.134$ ,  $Sig < 0.05 = 0.001$ ). However, only Emotional Intelligence had a significant partial effect. Self-Efficacy and Work Stress did not significantly influence performance. Conducted in 2023 in Sidoarjo, this research used descriptive quantitative methods with 229 employees. The sample was determined using Slovin's formula with a 10% error rate. Data were gathered through Likert-scale questionnaires and observations. The study included validity, reliability tests, and multiple linear regression analysis. Classical assumption tests were conducted. The operational definitions involved Emotional Intelligence, Self-Efficacy, Work Stress as independent variables, and Employee Performance as the dependent variable. Results indicated a significant overall effect of the independent variables on performance, with Emotional Intelligence having a notable individual impact. Limitations include a focus on permanent production employees. Future research should broaden the sample for more comprehensive insights.

### Highlight:

**Significant Overall Effect:** Combined factors significantly impact employee performance.

**Partial Impact:** Only Emotional Intelligence significantly affects performance.

**Sample Limitation:** Study focused on permanent production employees only.

**Keyword:** Emotional Intelligence, Self-Efficacy, Work Stress, Employee Performance, Quantitative Research

40

---

Published date: 2024-05-31 00:00:00

---

## Pendahuluan

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

Kinerja karyawan (*Employee Performance*) yang baik dapat dikatakan baik jika dapat mengoptimalkan kinerja dengan menyesuaikan standar perusahaan serta dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tidak kalah penting kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai faktor kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan merupakan tantangan manajemen yang paling berat sebab keberlangsungan perusahaan bersandar pada keunggulan yang dimiliki karyawan. Agar tercapainya tujuan perusahaan maka kinerja karyawan diperlukannya kemampuan yang profesional serta pendidikan formal yang dapat mencukupi untuk mencapai kemampuan yang profesional. Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meyakinkan karyawan akan kemampuan kerja yang dimilikinya, sebab kemampuan merupakan cerminan sikap serta karakter seseorang dalam melakukan tugasnya. Tahap keberhasilan kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil jika bisa mencapai ketentuan kerja yang telah diberikan perusahaan.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) yang dimana kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan berdasarkan keberhasilan kerja, reward, upah serta komunikasi yang terjalin dengan baik yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang dapat mengendalikan sebuah perusahaan dengan baik maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut dapat menunjukkan bahwa memiliki kecerdasan emosional yang bagus sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika kecerdasan emosional seorang karyawan memiliki kualitas yang buruk maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan tersebut menjadi menurun, sedangkan karyawan harus selalu memberikan kinerja yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Maka untuk mematangkan kecerdasan emosional harus adanya keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa karena bagi kebanyakan karyawan jika mengalami tekanan akan menyalahgunakan kekuasaan yang mereka miliki dan akan membuat kinerja karyawan menurun.

Selain Kecerdasan Emosional yang akan juga mempengaruhi kinerja karyawan ialah Efikasi Diri (*Self Efficacy*) yang merupakan kesan bahwa karyawan tersebut yakin akan kemampuan untuk bisa mengerjakan apa yang diberikan. Kemampuan tersebut dapat berpengaruh pada suatu tindakan, sebuah usaha dan kekuatan ketika dihadapkan pada masalah yang sulit, hal ini akan menentukan dapatkah karyawan tersebut berpikir dan memiliki ketangguhan hati. Karyawan yang memiliki *Self Efficacy* rendah lebih terlihat tidak yakin akan kemampuan yang mereka miliki dan terbebani oleh pekerjaan yang di berikan.

Faktor yang harus lebih diperhatikan dalam perusahaan agar kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik adalah Stress Kerja (*Work Stress*) pada karyawan. Yang dapat memicu stress kerja itu terjadi akibat dari banyaknya tekanan kerja yang didapatkan oleh karyawan tersebut dan pastinya hal itu tidak dapat di hindari. Pada umumnya stress kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap karyawan karena stress kerja yang terjadi membuat karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan lebih baik. Karyawan yang biasanya mengalami stress kerja lebih mengarah kepada kurangnya kemampuan untuk menyesuaikan antara kemauan dengan kenyataan yang ada baik yang didalam atau yang diluar.

Kewajiban besar yang akan membuat peningkatan terhadap kinerja karyawan dengan mengembangkan kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*). Penelitian yang dilakukan oleh memberikan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) secara signifikan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Mojokerto. Penelitian ini didasari oleh *research GAP* terdahulu yang dilakukan oleh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada puskesmas kecamatan Lempung Jaya kabupaten Ogan Komering Ilir, sedangkan penelitian yang dilakukan bahwa Efikasi Diri (*Self Efficacy*) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang di lakukan menyimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tratar Boyolali, sedangkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang.

PT. Harapan Sejahtera Karya Utama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi barang. Barang yang



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

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

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

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, didapatkan rumusan masalah penelitian ini ialah bagaimana pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo, bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo, dan bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo.

**SDGS** : Penelitian ini sesuai dengan dengan indikator 8 Sustainable development goals (SDGs) yaitu Decent Work and Economic Growth

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

## Literatur Review

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

### Emotional intelligence (X1)

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

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

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

### Self Efficacy (X2)

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

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

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

### Stres Kerja (X3)

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

1. Tuntutan tugas : stres yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan seperti kondisi kerja.
2. Tuntutan peran : tekanan yang diberikan berdasarkan jabatan yang diterima.
3. Kepemimpinan organisasi : gaya kepemimpinan yang kurang baik akan ada kecemasan dan ketakutan. Stres Kerja yang ada dalam perusahaan pasti akan berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan akibat beban kerja yang berlebihan atau lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang di lakukan [19], [20], [21] menyimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tekanan kerja yang diberikan tetapi hal tersebut yang membuat karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja, sedangkan penelitian yang dilakukan [22], [23], [24] dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpngaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini di sebabkan akibat karyawan yang tidak bisa menguasai beban kerja yang diberikan dan kurang nya beradaptasi dengan lingkungan kerja.

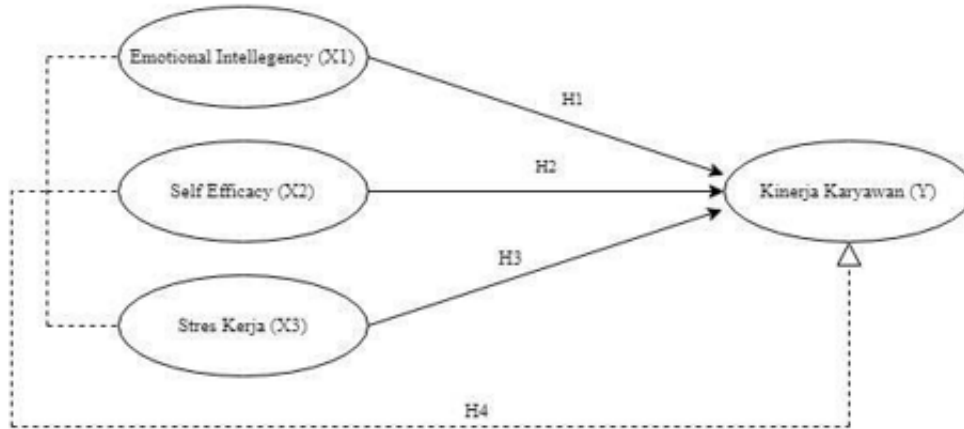
### Kinerja Karyawan (Y)

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

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

### Kerangka Konseptual

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



**Figure 1.** Kerangka Konseptual

## Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas yang maka peneliti dapat menentukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** :Emotional Intellegencyberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub>**: Self Efficacy berpengaruh positif tetapi tidak signifikanterhadap Kinerja karyawan

**H<sub>3</sub>**: Stres Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan

**H<sub>4</sub>**: Emotional Intellegency, Self Efficacy, dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan .

## Metode

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

Rumus:

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

Teknik pengambilan data dengan menyebarkan Kuesioner dengan skala *likert* serta observasi dengan data primer. Metode analisis data pada penelitian ini adalah Uji validitas, Uji reliabilitas dan Analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *IBMSPSS22*. Adapun melakukan Uji asumsi klasik dengan Uji normalitas, Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas dan Uji autokorelasi. Serta pengujian hipotesis yang dilakukan dengan Uji *t*, Koefisien determinan dan Uji *f* untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y.

Definisi Operasional

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

### 1) *Emotional intelligence* (X1)

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

a. Kesadaran diri : bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan.

b. Motivasi diri : percaya akan diri sendiri dapat mengambil keputusan yang tepat.

c. Empati : dapat merasakan perasaan rekan kerja ketika mendapat masalah.

## 2) *Self efficacy* (X2)

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

a. Keyakinan : dapat berpikir jernih walau sedang mendapatkan masalah.

b. Kemampuan : hanya dapat terfokus akan satu jenis pekerjaan yang dikuasai.

c. Kepuasan : mampu mengatasi kesulitan karena memiliki banyak solusi.

## 3) Stres kerja (X3)

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

a. Tuntutan tugas : beban tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

b. Tuntutan peran : menuntut hasil yang baik lebih dari kemampuan yang dimiliki.

c. Kepemimpinan organisasi : komunikasi antara atasan dengan karyawan kurang efektif dan menimbulkan rasa kepercayaan yang rendah.

## 4) Kinerja Karyawan (Y)

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

a. Kualitas kerja : melakukan koreksi ulang serta berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan.

b. Ketepatan waktu : pekerja sesuai dengan aturan yang diberikan perusahaan.

c. Kerjasama : melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah agar pekerjaan segera terselesaikan.

# Hasil dan Pembahasan

## HASIL

### Uji Validitas

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

Variabel	Indikator Kuesioner	Corrected Item Total Correlation	R tabel	Keterangan
Emotional Intelligence (X1)	X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6	0,7660,8410,8150,7790,7450,663	0,2330,2330,2330,2330,2330,233	ValidValidValidValidValidValid
Self Efficacy (X2)	X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6	0,5060,7460,8080,7560,4160,641	0,2330,2330,2330,2330,2330,233	ValidValidValidValidValidValid
Stres Kerja (X3)	X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6	0,7930,8140,8360,8580,8740,731	0,2330,2330,2330,2330,2330,233	ValidValidValidValidValidValid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6	0,8040,8000,8450,8280,7790,778	0,2330,2330,2330,2330,2330,233	ValidValidValidValidValidValid

**Table 1. Hasil Uji Validitas**

**Uji Reliabilitas**

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

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

**Table 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Sumber: Data primer diolah,2023

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

**Analisis Regresi Linear Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		
1	(Constant)	12.122		4.029	3.009
	Emotional Intelligence	.332		.133	.338
	Self Efficacy	.202		.145	.190
	Stres Kerja	.024		.099	.026

**Table 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS, maka persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:  
 $Y = 12,122 + 0,332X_1 + 0,202X_2 + 0,024X_3 + e$

Interpretasi persamaan regresi linier berganda diatas akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 12,122 menunjukkan bahwa variabel *Emotional Intelligence*, *SelfEfficacy* dan Stres Kerja jika

dianggap sama dengan nol, maka Kinerja Kerja akan tetap sebesar 12,122.

b. Koefisien B1 = 0,332 menunjukkan jika meningkatnya variabel *EmotionalIntelligence* sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,332.

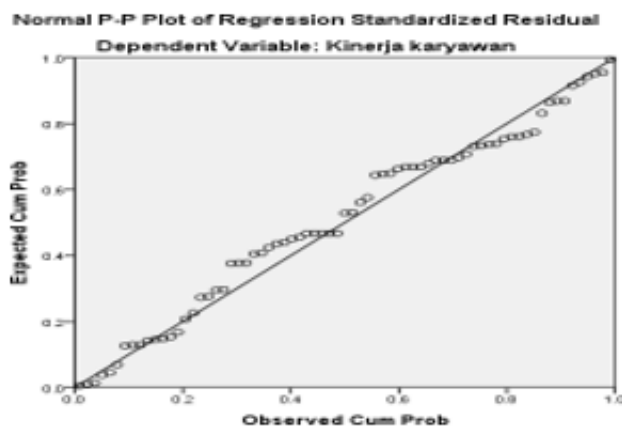
c. Koefisien B2 = 0,202 menunjukkan jika meningkatnya variabel *SelfEfficacy* sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,202.

d. Koefisien B3 = 0,024 menunjukkan jika meningkatnya variabel Stres Kerja sebesar 1%, maka akan meningkatkan kineja karyawan sebesar 0,024.

**Pengujian Asumsi Klasik**

a) Uji Normalitas

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



**Figure 2.** P-Plot Uji Normalitas

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

b) Uji Multikolinearitas

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

Model	Tolerance VIF	
1	(Constant)	
Emotional Intelligence	.627	1.596
Self Efficacy	.624	1.602
Stres Kerja	.994	1.006
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

**Table 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2023

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

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

datanya.

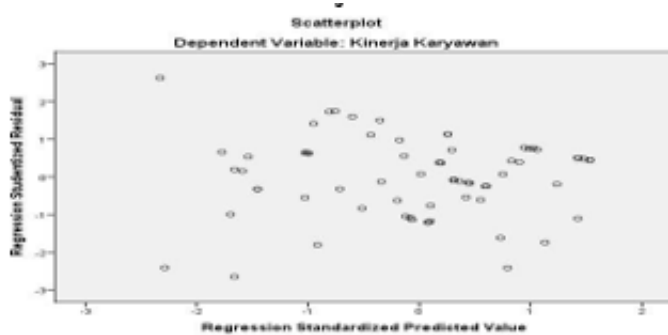
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.480a	.231	.196		2.55804	1.564
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Self Efficacy (X2), Emotional Intelligence (X1)						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

**Table 5.** Hasil Uji Autokolerasi

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat nilai Durbin-Watson 1,564 dengan teknik pengambilan keputusan uji autukolerasi  $DL < D < 4-DU$ . Hasilnya  $1,528 < 1,564 < 2,296$  dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya autokol erasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

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



**Figure 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

e) Uji Linearitas

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

Variabel	F	Ftabel	Sig. Linaeritas	Nilai Sig	Kesimpulan
X1-Y	1,075	< 2,09	0,392	> 0,05	Ada Linearitas
X2-Y	1,402	< 2,04	0,208	> 0,05	Ada Linearitas
X3-Y	1,303	< 2,00	0,250	> 0,05	Ada Linearitas

**Table 6.** Hasil Uji Linearitas

Sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 6 diatas terdapat hasil pengujian linearitas berdasarkan nilai signifikan setiap variabel terhadap  $Y > 0,05$ , untuk nilai F pada setiap variabel terdapat nilai Fhitung  $> Ftabel$  . Hasil diatas dapat bahwa ada hubungan linear secara signifikan antar variabel *Emotional Intelligency*, *Self Efficacy*, dan Stres Kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Pengujian Hipotesis**

a) Uji Parsial (Uji t)

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

---

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

Table 7. Hasil Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>

Sumber: data primer diolah,2023

Berdasarkan tabel 7, di atas terdapat hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) membandingkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat asumsi kepercayaan sebesar 5% maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 dan dengan membandingkan nilai signifikan  $< 0.05$ . Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji t hasil perhitungan yang diperoleh  $t_{hitung}$  terhadap variabel *Emotional Intelligence* sebesar 2,495. Hal ini menunjukkan bahwa  $= 2,495 > 1,996$  dan nilai Sig nya sebesar  $0,015 > 0,05$ . Dengan ini H1 diterima Ho ditolak, yang berarti *Emotional Intelligence* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji t hasil perhitungan yang diperoleh  $t_{hitung}$  terhadap variabel *Self Efficacy* sebesar 1,399. Hal ini menunjukkan bahwa  $= 1,399 < 1,996$  dan nilai Sig nya sebesar  $0,166 > 0,05$ . Dengan ini H2 ditolak Ho diterima, yang berarti *Self Efficacy* (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji t hasil perhitungan yang diperoleh  $t_{hitung}$  terhadap variabel Stres Kerja sebesar 0,244. Hal ini menunjukkan bahwa  $= 0,244 < 1,996$  dan nilai Sig nya sebesar  $0,808 > 0,05$ . Dengan ini H3 ditolak Ho diterima, Stres Kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji Simultan (Uji F)

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.411	343.804	6.694	.001b
Residual	438.420	67	6.544		
Total	569.831	70			

Table 8. Hasil Uji Simultan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Self Efficacy (X2), Emotional Intelligence (X1) Sumber: data primer diolah,2023

Terdapat hasil pengujian secara simultan dengan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,694, sedangkan pengujian uji F dengan  $df = n - k - 1$  ( $71 - 3 - 1 = 67$ ) terdapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,134. Oleh sebab itu  $F_{hitung} > F_{tabel} = 6,694 > 3,134$  dan dengan ketentuan nilai Sig  $< 0.05 = 0.001 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa variabel *Emotional Intellegency*, *SelfEfficacy*, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

Model Summary b
Model
1



a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Self Efficacy (X2), Emotional Intelligence (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Table 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: data primer diolah, 2023

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

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan

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

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

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

### 2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

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

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

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

### 3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Stres Kerja ber-

pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang berarti Stres Kerja termasuk dapat mendorong kinerja karyawan, sebab stres kerja yang tinggi akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian pada variabel ini yang menjadi tolak ukur timbulnya stres kerja terdapat pada indikator tuntutan tugas. Hal ini berdasarkan responden yang memberikan tanggapan paling tinggi pada indikator tuntutan tugas. Tetapi, tidak semua stres kerja akan membuat kinerja karyawan menjadi terganggu, justru akan membuat tugas cepat selesai.

Hasil ini dapat dibuktikan dari karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang mampu bekerja dengan beban yang diberikan walau para karyawan harus lembur dalam proses memproduksi plastik agar tercapainya target perusahaan.

Sebab dari Stres Kerja yang timbul kecil tidak akan membuat karyawan terbebani justru akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan bekerja pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama membutuhkan konsentrasi yang tinggi untuk meminimalisir kecelakaan kerja. Maka apabila terjadi stres pada karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama, atasan akan membantu membagi tugas dengan karyawan lain agar pekerjaan menjadi lebih ringan. Seperti untuk mempacking plastik dengan berat yang beda-beda, maka atasan akan mengirim beberapa karyawan tambahan untuk membantu mempacking plastik.

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

#### 4. Pengaruh *EmotionalIntelligency,SelfEfficacy*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil analisis menyimpulkan bahwa semakin tinggi *EmotionalIntelligency,SelfEfficacy*, dan Stres Kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pun sebaliknya, jika rendahnya *Emotional Intelligency,SelfEfficacy*, dan Stres Kerja maka menurunnya kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan untuk mewujudkan kinerja yang baik, maka perlu untuk dapat mengendalikan emosi diri dengan meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar menurunnya stres kerja. Dan seseorang yang memiliki *Emotional Intelligence* yang tinggi cenderung lebih peduli dengan keberlangsungan perusahaan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

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

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa *Emotional Intelligency, SelfEfficacy*, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Sementara dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa variabel *Emotional Intel-ligency* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Self Efficacy* dan Stres Kerja memberikan pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Namun secara keseluruhan karyawan telah menunjukkan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka dapat bekerja dengan baik, bahkan bisa lebih baik.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sampel yang digunakan hanyalah karyawan tetap dibagian produksi pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Diharapkan dalam penelitian ini kedepannya dapat memperbanyak jumlah sampel tidak hanya pada karyawan tetap saja tapi seluruh karyawan agar mendapatkan hasil yang menyeluruh dan mendalam.

## References

1. T. Wahyu Kuncoro, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonogiri," 2019.
2. A. Pengaruh Kecerdasan Emosional, M. dan Keadilan Organisasi, and M. Donal Mon, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship sebagai Variabel Mediasi," STIE Amkop Makassar, 2022.
3. E. Susanto, "Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir," Jurnal Ilmiah FE-UMM Economic Sciences, vol.

- 12, no. 2, 2018.
4. A. B. Sibasopait, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember," 2018.
  5. D. Ayu Nani and E. Nisatul Mukaroh, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan," *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, 2021, doi: 10.24042/revenue.v2i01.7939.
  6. G. Grahandika and D. T. Wijayati, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 4, pp. 1349-1359, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n4.p1349-1359.
  7. M. J. Girsang and H. Syahrial, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, vol. 2, no. 1, pp. 9-21, Dec. 2021, doi: 10.31289/jimbi.v2i1.461.
  8. D. Firmansyah, G. Raspati, E. Rinaldy Hidayat, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi," 2022.
  9. M. Jannah, "Pengaruh Emotional Intelligence, Self Efficacy dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Mojokerto," *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 11, no. 1, pp. 191-212, 2021, doi:10.33005/jdg.v11i1.2524.
  10. R. Borman and S. Phanca Bakti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU)," 2021.
  11. D. Prasetya, E. Sunarya, S. Saori, and U. M. Sukabumi, "The Influence of Emotional Intelligence and Intellectual Intelligence on Employee Performance at PT. Anala Cakra Energi," 2023. [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
  12. R. N. Kusumadewi, "Pengaruh Human Relation dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. Shin Woo Mulia Jatiwangi Kabupaten Majalengka," *Jurnal Daya Saing*, vol. 7, no. 1, pp. 91-102, 2021.
  13. M. Wahyudin, P. B. Astuti, S. Tinggi, I. Ekonomi, and P. Bangsa, "Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen," 2020. [Online]. Available: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
  14. L. Sulastri, W. Uriawan, and U. Sunan Gunung Djati Bandung, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0," 2020.
  15. A. Damayanti, J. Herawati, and I. S. Kurniawan, "Pengaruh Pemimpin, Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Stabilitas Emosional terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen*, vol. 14, no. 1, pp. 191-200, 2022, doi: 10.29264/jmmn.v14i1.10882.
  16. P. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, "Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK. Fakinah Banda Aceh Iska Maulina," 2017.
  17. N. A. Pangestuti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery," *Jurnal Manajemen*, vol. 10, no. 2, p. 79, 2020, doi: 10.26460/jm.v10i2.1407.
  18. Y. Susilo and W. Wahyudin, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 01, pp. 45-58, Jan. 2020, doi: 10.37366/ekomabis.v1i01.5.
  19. P. Dwi Partika, B. Ismanto, and L. Rina, "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali," *Jurnal Benefita*, vol. 5, no. 2, pp. 308-323, 2020, [Online]. Available: <http://103.111.125.15/index.php/benefita/article/view/5284>
  20. D. Claudia, Y. Simanjuntak, A. Hafiz Mudrika, and A. S. Tarigan, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera," *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, vol. 2, no. 3, p. 353, 2021.
  21. N. A. Christy and S. Amalia, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 74-83, 2018, doi: 10.35313/jrbi.v3i2.935.
  22. M. D. Santoso and T. Rijanti, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang," *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, 2022. [Online]. Available: <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729>
  23. I. G. A. G. Y. Prawira and I. G. M. Suwandana, "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 8, p. 5060, Aug. 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p13.
  24. Y. Ainayah and N. Sri Wahyuni, "Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja," 2023. [Online]. Available: <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB>
  25. A. Rizaldi, "Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja," *Journal of Applied Business Administration*, vol. 5, no. 1, pp. 34-43, 2021, doi: 10.30871/jaba.v5i1.2033.
  26. Y. Susilo and W. Wahyudin, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 01, pp. 45-58, Jan. 2020, doi: 10.37366/ekomabis.v1i01.5.
  27. S. Syardiansah, A. Afriadi, and M. N. Daud, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Peusada," *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, vol. 10, no. 2, p. 182, Dec. 2018.
  28. D. Dewianawati, M. J. Efendi, S. R. Oksaputri, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan (JTMIT)*, vol. 1, no. 3, pp. 223-230, 2022.
  29. I. Mulyasari, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai," *Journal of*

Management Review, vol. 2, no. 2, p. 190, Jan. 2019, doi: 10.25157/jmr.v2i2.1786.

30. D. Permata Sari, Y. Candra, and F. Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia, "Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 1, no. 3, 2020, doi: 10.31933/JEMSI.
31. J. Dan, R. Manajemen, and E. A. Saputri, "Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya," 2020.
32. R. Mijaya and F. Susanti, "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam," 2021.
33. P. Aniversari and V. F. Sanjaya, "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)," *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, vol. 3, no. 1, pp. 1-24, Jan. 2022, doi: 10.24042/revenue.v3i1.10450.