

## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR MAYUN UTAMA PERDANA

Putu Dicky Fernaldi Setiawan<sup>1</sup>, Yeyen Komalasari<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup> Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura, Jl. Raya Padang Luwih Tegaljaya Dalung Kuta Utara, Bali, Indonesia  
Email: <sup>1</sup>dickyfernaldii@gmail.com, <sup>2</sup>yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki benefit untuk mengetahui tentang pengaruh secara parsial dan simultan kecerdasan emosional, kompetensi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini di BPR Mayun Utama Perdana. Populasi disini menggunakan sampel pegawai BPR Mayun Utama Perdana dan 67 responden. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu: (1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 2,887 dan nilai signifikansi 0,005. (2) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,996 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. (3) Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t hitung sejumlah -3.329 nilai signifikansinya adalah 0,001. Analisis Determinasi sebesar 51,7%. Saran ataupun masukan khusus yang dapat peneliti berikan adalah agar BPR Mayun Utama Perdana melakukan pembinaan kepada pegawai tentang kecerdasan emosional, memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi, meningkatkan kualitas peralatan kerja dan memotivasi pegawai yang berguna menurunkan stres kerja.

**Kata kunci :** Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

This research has the benefit of knowing about the partial and simultaneous effects of emotional intelligence, competence, and work stress on employee performance. The location of this research is BPR Mayun Utama Perdana. The population here uses a sample of Mayun Utama Perdana BPR employees and 67 respondents. The results of the research that has been done are: (1) Emotional intelligence has a significant positive effect on employee performance, with a t-count of 2.887 and a significance value of 0.005. (2) Competence has a significant positive effect on employee performance, with a t-value of 3.996 and a significance value of 0.000. (3) Work stress has a significant negative effect on employee performance, where the t value is -3,329, the significance value is 0.001. Determination analysis of 51.7%. Specific suggestions or input that researchers can provide are for BPR Mayun Utama Perdana to provide guidance to employees regarding emotional intelligence, provide training to employees to increase competence, improve the quality of work equipment and motivate employees which is useful for reducing work stress.

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

## 1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), sebagaimana dijelaskan Hasibuan (2017), adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan secara efektif dan efisien, serta membantu mencapai tujuan, tujuan bisnis, karyawan dan sosial. Literatur dari para sarjana dan praktisi mengeksplorasi praktik manajemen sumber daya manusia. Mengingat bahwa semua kegiatan perusahaan digerakkan oleh orang-orang, mereka menjadi percaya bahwa kontribusi manajemen sumber daya manusia terhadap nilai perusahaan sangat penting.

Kinerja pegawai adalah keseluruhan tingkat keberhasilan seorang individu dalam suatu periode tertentu, seperti hasil kerja yang disepakati bersama, tujuan atau standar yang salah satunya adalah BPR Mayun Utama Perdana. BPR Mayun Utama Perdana merupakan badan usaha yang menyelenggarakan pelayanan perkreditan masyarakat yang dibiayai oleh masyarakat. BPR Mayun Utama Perdana dan alamatnya di Jl. Raya Abianbase, Abianbase, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351. Dalam pencapaian target perusahaan, karyawan dituntut bekerja secara efisien dan efektif.

- **Pengertian Kinerja Karyawan**

- Kinerja atau dengan kata lain prestasi kerja atau kinerja aktual atau tingkat kinerja adalah seberapa berhasil seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- **Pengertian Kecerdasan Emosional**

- Menurut Robbins (2017) Kecerdasan emosional atau saat ini disebut (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi atau merespon sinyal dan peran informasi emosional.

- **Pengertian Kompetensi**

- Wibowo (2017:32 ) menyatakan bahwa "kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu".

- **Pengertian Stres Kerja**

- Robbins (2017) menekankan suatu kondisi dinamis di mana individu tertentu dihadapkan pada peluang, kendala, atau kebutuhan yang terkait dengan apa yang diinginkan dan dianggap tidak pasti dan penting. Robbins (2017) menyatakan bahwa stres diibaratkan sebagai keadaan stres yang memiliki efek kuat pada emosi, pikiran, ketahanan, dan kesejahteraan fisik.

## 2. Metode

Metodologi yang digunakan adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu (Dewi, 2019). Lokasi penelitian ini adalah BPR Mayun Utama Perdana yang beralamat di Jl. Raya Abianbase, Abianbase, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351. Subyek penelitian ini yakni kecerdasan emosional, kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai BPR Mayun Utama Perdana yang beralamat di Jl. Raya Abianbase, Abianbase, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap BPR Mayun Utama Perdana dengan jumlah pegawai sebanyak 67 orang.

Variable dependen yang dipakai yakni kinerja karyawan dan variabel independen yang diggunakan antara lain : kecerdasan emosional, kompetensi dan stress kerja. Analisa data yang digunakan adalah uji asumsi klasik.

### 3. Hasil

#### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian secara komperhensif yang dilakukan terhadap kecerdasan emosional, kompetensi, stres kerja dan kinerja karyawan, diketahui beberapa fenomena mengenai karakteristik responden yang melalui 3 aspek yakni : jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir.

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Presentase Responden (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	39	58,2
		Perempuan	28	41,8
Jumlah			67	100
2	Umur	21 – 30 tahun	18	26,9
		31 – 40 tahun	31	46,2
		>40 tahun	18	26,9
Jumlah			67	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA	18	26,9
		Diploma	20	29,9
		S1	27	40,2
		S2	2	3
Jumlah			67	100

Tabel 1 menggambarkan jumlah responden hingga 67 orang pada identitas gender responden, dengan angka 58,2% sedangkan perempuan dengan angka 1,8%. Terlihat dari banyaknya responden yang berjenis kelamin laki-laki. Mengenai usia, responden berusia 21 sampai 30 tahun dengan tingkat 26,9%, dari 31 sampai 0 tahun dengan tingkat 6,2% dan responden di atas 0 tahun dengan tingkat 26,9%. Dalam penelitian ini terlihat bahwa mayoritas responden berusia antara 31 sampai 0 tahun. Tingkat pendidikan terakhir yang menunjukkan bahwa responden memiliki pendidikan terakhir SMA adalah 18 orang dengan tingkat 26,9%, responden memiliki tingkat pendidikan akhir sebesar 29,9%, responden dengan tingkat pendidikan akhir S1 dengan persentase 40,2 persen dan responden memiliki pendidikan akhir S2 dengan persentase sebesar 3 persen. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1.

#### Analisis Data

Data-data yang diperoleh dari penelitian setelah dilakukan tabulasi data, maka selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda setelah memenuhi kualifikasi dalam hal uji asumsi klasik sebagai berikut:

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji normalitas

Tes ini berguna untuk penghentian awal metode analisis data pilihan. Pemilihan alat statistik dalam hal ini sangat diperlukan, karena hasil penelitian, kesimpulan yang ditarik dapat dibuktikan. Pemeriksaan normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil analisis dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut: berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

### Uji multikolinieritas

Menurut ahli Ghozali (2018:103), "pengujian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi atau hubungan antar variabel bebas". Model regresi itu sebaiknya dan seharusnya tidak memiliki korelasi yang baik antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat ini dideteksi dengan menggunakan nilai toleransi dan variansi inflation factor (VIF), selain mencipta bentuk matriks korelasi pada beberapa variabel independen. Nilai ambang batas yang biasa digunakan untuk memaparkan keterdapatannya multikolinieritas adalah jika nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 maka model tersebut dapat dikatakan non-multikolinier.

### Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan guna mengetahui apakah dalam model regresi saat ini memiliki varians residual yang lain dari pengamatan ke pengamatan. Jika varians dalam sebuah residual untuk pengamatan lain tetap dikatakan varians variabel, dan jika berbeda disebut varians variabel. Model regresi yang benar adalah model yang memiliki varians variabel atau tanpa varians variabel (Ghozali, 2018: 175). Pada pengujian ini  $\text{sig} > 0,05$  tanpa varians ditunjukkan dengan masing-masing model memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05.

### Uji F

Uji ini digunakan untuk menunjukkan mungkinkah semua variabel bebas secara serentak atau serentak mempunyai pengaruh yang lumayan signifikan terhadap variabel terikat. Diketahui  $F_{hitung} (2,505) > F_{tabel} (2,75)$  dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 dan  $\text{It} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) BPR Mayun Utama Perdana.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPR Mayun Utama Perdana**

Berdasarkan data dan uji F (simultan),  $F_{hitung} (2505 > F_{tabel} (2,75))$  dengan nilai signifikansi F  $0,000$  dan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPR Mayun Utama Perdana

Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi dan stres kerja, semakin baik kinerja pegawai pada BPR Mayun Utama Perdana, dan sebaliknya, jika malah kecerdasan emosional semakin rendah, kompetensi dan stres kerja, semakin efektif semakin rendah produktivitas pegawai di BPR Mayun Utama Perdana, semakin rendah Ariska (2021).berperan dalam keluarga dan masyarakat, temuan dari penelitian sebelumnya oleh Nopianto (2020) dan Hidayati (2019) menunjukkan bahwa dari segi ini, kecerdasan emosional, kompetensi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPR Mayun Utama Perdana**

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada BPR Mayun Utama Perdana, diperoleh  $t_{hitung} (2,887) > t_{tabel} (1,998)$  dengan taraf signifikansi  $0,005$  etlt;  $0,05$  maka  $H_0$  dihilangkan dan  $H_2$ . Artinya, mengubah kecerdasan emosional sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPR Mayun Utama Perdana. Koefisien regresi (variabel kecerdasan emosional) adalah 0,29

Jika semakin bagus kecerdasan emosional maka semakin bagus pula kinerja pegawai BPR Mayun Utama Perdana. Artinya semakin bagus sebuah kecerdasan emosional maka semakin bagus kinerja pegawai BPR Mayun Utama Perdana dan sebaliknya semakin buruk kecerdasan emosional maka semakin rendah kinerja pegawai BPR Mayun Utama Perdana. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengontrol emosinya dengan baik dalam bekerja, sehingga akan menghasilkan efisiensi kerja yang maksimal. Wibowo (2017) menjelaskan bahwa, pada dasarnya, kecerdasan emosional adalah skil seseorang untuk mengontrol dan mengendalikan diri sendiri dan orang lain, membedakan sebuah emosi dari yang lain, dan menggunakan emosi itu untuk membimbing mereka, membimbing proses berpikir dan perilaku mereka.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2017) dan Isom (2019) menyatakan yaitu ialah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPR Mayun Utama Perdana**

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BPR Mayun Utama Perdana, diperoleh thitung (3,996) > tTabel (1,998) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$ . Hal ini berarti sebuah variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Mayun Utama Perdana. Koefisien dalam hal ini regresi (variabel kompetensi) sebesar 0,362.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada BPR Mayun Utama Perdana. Menurut Sedarmayanti (2017:348) "seseorang mempunyai kompetensi baik/tinggi, jika diintegrasikan dengan kompetensi jabatannya, maka orang tersebut kemungkinan besar akan dapat menghasilkan kinerja optimal".

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rumimpunu (2015) dan Saragih & Nugraha (2015) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPR Mayun Utama Perdana**

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada BPR Mayun Utama Perdana, diperoleh thitung (3.329) > array (1.998) dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  dihilangkan dan  $H_1$ . Artinya variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Mayun Utama Perdana. Koefisien dalam regresi (variabel stres kerja) adalah 0,329. Artinya semakin banyak dampak stres kerja jadi semakin rendah kinerja pegawai BPR Mayun Utama Perdana.

Menurut Robbins (2017), stres adalah sebuah kondisi statis stres yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dikelola dengan sangat amat baik seringkali mengakibatkan ketidakberdayaan seseorang untuk berinteraksi secara positif terhadap sebuah lingkungannya, baik dalam hal pekerjaan maupun lingkungan eksternal lainnya. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya oleh Sari (2017) dan Isom (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **4. Simpulan**

Berdasarkan beberapa pemaparan tentang hasil analisis dan pembahasan data, maka ada kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini berupa sebagai berikut: Kecerdasan emosional, kompetensi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPR Mayun Utama Perdana. Artinya semakin baik kecerdasan

emosional, kompetensi dan tingkat stres kerja maka semakin baik kinerja pegawai BPR Mayun Utama Perdana. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada BPR Mayun Utama Perdana. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin baik kinerja pegawai BPR Mayun Utama Perdana. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPR Mayun Utama Perdana. Artinya semakin tinggi tingkat keterampilan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai BPR Mayun Utama Perdana. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Mayun Utama Perdana. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja pegawai di BPR Mayun Utama Perdana.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, BPR Mayun Utama Perdana direkomendasikan sebagai berikut : Pada variabel kecerdasan emosional, pernyataan saya bahwa saya menyadari kekuatan dan kelemahan saya memiliki skor rata-rata. Dalam penelitian ini, BPR Mayun Utama Perdana hendaknya membimbing pegawai agar pegawai dapat mengenali kelebihan dan kekurangan dirinya dengan baik. Pada variabel skill tuntutan saya adalah dapat menyelesaikan job plan agar pekerjaan saya berjalan dengan lancar dan memiliki IPK paling rendah, mengingat hasil penelusuran BPR Mayun Utama Perdana harus melakukan pelatihan kepada karyawan agar karyawan selanjutnya dapat melaksanakan rencana kerja. Untuk variabel stress dalam bekerja, pernyataan saya selama melakukan pekerjaan selalu dilatarbelakangi oleh waktu dengan peralatan yang tidak lengkap mempunyai nilai rata-rata paling tinggi, maka dari hasil penelitian BPR Mayun Utama Perdana sebaiknya meningkatkan kualitas peralatan kerja, mengganti atau memperbaiki non- peralatan kerja yang sesuai. Pada variabel kinerja karyawan, pernyataan bahwa hasil pekerjaan saya sesuai dengan tujuan perusahaan memiliki mean terendah, melihat hasil pencarian BPR Mayun Utama Perdana akan memotivasi karyawan, sehingga karyawan selanjutnya dapat bekerja sesuai target.

## 5. Daftar Rujukan

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jogjakarta : Nusa Media Jogjakarta
- Ernanda, Yovie. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Jaya Motor. Jurnal Warta Dharmawangsa. Vol 14, No 2.
- Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. 2017. Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. 2018. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Issom, F. L. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Muda Pada Organisasi Gerakan Indonesia Mengajar. (tidak diterbitkan): Universitas Negeri Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Osro, S. A. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Skripsi FEB Universitas Sumatera Utara: (tidak diterbitkan).
- Panggabean, S. M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, L. P. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 261 Jakarta. (tidak diterbitkan): Universitas Mercu Buana Jakarta.

- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT RefikaAditya
- Seran, Marselinus. 2019. Dampak Anteseden Kompetensi, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kontrak. Universitas Merdeka Malang. JSHP VOL. 4 NO. 1, 2020.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B. Bandung : Alfabeta.
- Suka, Herry Ginting. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karyamurni Perkasa. Universitas Prima Indonesia. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 1 tahun 2019, (JUNI); 118-127.
- Wibowo. 2017. Emotional Intelligence. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar. et.al. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 31 No. 1 Februari 2017, 9-15.

