

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah)

ABSTRAKSI

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi yang dibahas dalam penelitian ini adalah faktor pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja. Objek penelitian ini adalah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah merupakan suatu organisasi lembaga pemerintah yang bergerak dibidang Kebudayaan, Sejarah dan Pariwisata. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 60 karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini cluster sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan sebelumnya dilakukan uji instrument (validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas). Dan hasil analisis regresi berganda di dapat : $Y = 4.204 + 0.634X_1 + 0.226X_2$. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 16 menunjukkan bahwa : (1) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The success of an organization is strongly influenced by the performance of individual employees, many factors that affect the performance of the employees, but are covered in this research is the influence factor of emotional intelligence and occupational stress. Object of this study is the Department of Culture and Tourism of Central Java Province. Department of Culture and Tourism of the Province of Central Java is an organization of government agencies engaged in the Culture, History and Tourism. Population and sample of this study were 60 employees of Culture and Tourism of Central Java Province. The sampling technique used in this study cluster sampling. Methods of data collection using questionnaires. The analysis technique used is multiple regression to test the previous instrument (validity and reliability) and classical assumption (normality, multikolinieritas and heteroscedastity). And the results of multiple regression analysis in the can: $Y = 4204 + 0634 + 0226 X_2 X_1$. Results of analysis using SPSS version 16 show that: (1) emotional intelligence affect the performance of the employee, (2) work stress had no effect on employee performance.

Keywords: emotional intelligence, job stress and employee performance.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya suatu negara harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki penduduk yang berkuantitas dengan keahlian di bidangnya masing-masing. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Mangkunegara, 2005).

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan dan atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu (Hidayanti, dkk, 2008).

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang dikaitkan dalam kenaikan produktivitas kinerja karyawan. penilaian kinerja karyawan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan atau departemen. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih baik mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Untuk dapat penilaian kinerja harus benar-benar diukur secara obyektif yaitu dengan cara yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan (Hidayanti, dkk, 2008).

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mengetahui kinerja karyawan tersebut akan manajemen perusahaan atau departemen dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai harapan (Habibah, 2001).

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Dinbudpar) Provinsi Jawa Tengah (Induk) Jalan Pemuda nomor 136 Semarang. Sebelum menjadi nama Dinbudpar, kantor ini mempunyai dua departemen yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Dinas P&K) dan Dinas Pariwisata (Dinpar). Kemudian menurut keputusan pemerintahan pusat pada tahun 2009 kedua departemen ini digabung menjadi satu departemen yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Dinbudpar), lalu Diknas mendirikan kantor sendiri di jalan pemuda nomor 134.

Seiring dengan berjalanya waktu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah (Induk) bermunculan masalah mengenai sumber daya manusianya. Menurut Staf kepegawaian Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah (Induk) Dra. Asnafiah, SH, MH menyatakan bahwa para karyawan banyak mengeluhkan gedung Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah (Induk). Gedung ini merupakan gedung tua yang seharusnya butuh direnovasi. Untuk merenovasi gedung dibutuhkan pengajuan anggaran, namun pengajuan anggaran belum di acc hingga sekarang. Karena belum direnovasinya gedung dan tata ruang yang kurang efektif, karyawan merasa terganggu kinerjanya.

Kemudian masalah tentang fasilitas, yaitu mengenai komputer, Proyektor, mesin *printing*, dan alat teknologi canggih yang menunjang kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah (Induk) masih kurang memadai. Seharusnya fasilitas-fasilitas ini terpenuhi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Jika seperti ini, maka kinerja karyawan tidak bisa maksimal, efektif dan efisien karena harus bergantian memamakai fasilitas-fasilitas tersebut. Selain masalah gedung dan fasilitas kantor, ada juga masalah pendidikan. Seharusnya pendidikan terendah untuk menjadi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah (Induk) adalah Diploma 3, namun disini masih banyak karyawan berpendidikan akhir SLTA, SLTP bahkan SD. Pendidikan akhir SLTA, SLTP dan SD hampir 50% menjadi karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah (Induk) dari total karyawan yang berjumlah 147 orang.

Dalam Penelitian Hidayanti, (2008) yang berjudul Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai tiga variabel. Variabel independen terdiri dari kecerdasan emosional dan stres kerja kemudian variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini mengemukakan bahwa (a) terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja dengan kinerja karyawan. (b) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan, (c) terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Kecerdasan emosi yang ada pada diri seseorang adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Bila seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang pekerjaan. Kecerdasan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang menghasilkan hasil kinerja yang menonjol. Inti kecakapan ini adalah 2 kemampuan yaitu empati, adalah dapat memahami perasaan orang lain dan ketrampilan social adalah mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik. (Goleman, 2001)

Selain itu, hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat membuat seorang karyawan dapat meduakan pekerjaannya. Stres yang dialami seseorang bisa dari dalam perusahaan atau luar perusahaan. Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun dengan demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi konflik peran dan ketaksaan peran (*role ambiguity*) (Hidayanti, 2008). Hal yang sama dinyatakan oleh Rosidah (2003) dalam temuannya yang menunjukkan ada korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakan pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah ?
- 2) Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah ?
- 3) Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah ?

Sedangkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah ?

KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Bernadin dalam Triandini (2005) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur dengan berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah :

- a. Kualitas
Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai dan mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan Waktu
Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- d. Efektivitas
Merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.
- e. Kemandirian
Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- f. Komitmen
Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti *key performance indicator* atau *key performance index* pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas karyawan serta pencapaian sasaran. Menurut Armstrong (dalam Trihandini, 2005), penilaian kinerja didasarkan pada pengertian *knowledge, skill, expertise* dan *behavior* yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap *attributes* dan perilaku individu. Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Kinerja karyawan tidak dapat hanya dapat dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000). Menurut Hidayanti, dkk (2008) kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Stress kerja. kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun produktif dan meraih keberhasilan. Menggunakan emosi secara efektif individu akan lebih bertanggung jawab, lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas, tidak implusif, lebih bias mengendalikan diri yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Patton dalam setiyawan (2005).

Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi yang ada pada diri seseorang adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Bila seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang pekerjaan. Kecerdasan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang menghasilkan hasil kinerja yang menonjol. Inti kecakapan ini adalah 2 kemampuan yaitu empati, adalah dapat memahami perasaan orang lain dan ketrampilan social adalah mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik. Goleman, (2001).

Kecerdasan Emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman, (2001) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi. Yaitu :

- a. *Self awareness* / Kesadaran diri
Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu membangkitkannya dengan sumber penyebabnya.
- b. *Self management* / Pengaturan diri
Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.
- c. *Motivation* / Motivasi
Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap Saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d. *Social awareness* / Empati
Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, dan mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.
- e. *Relationship management* / Ketrampilan sosial
Merupakan kemampuan untuk menangani emosi dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Stres Kerja

Selain itu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat membuat seorang karyawan dapat meduakan pekerjaannya. Stres yang dialami seseorang bisa dari dalam perusahaan atau luar perusahaan. Indikator stres kerja menurut Cooper dalam oleh Veithzal & Deddy Mulyadi (2009) yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan
2. Stres karena peran
3. Faktor interpersonal
4. Perkembangan karier
5. Setruktur organisasi
6. Tampilan rumah-pekerjaan

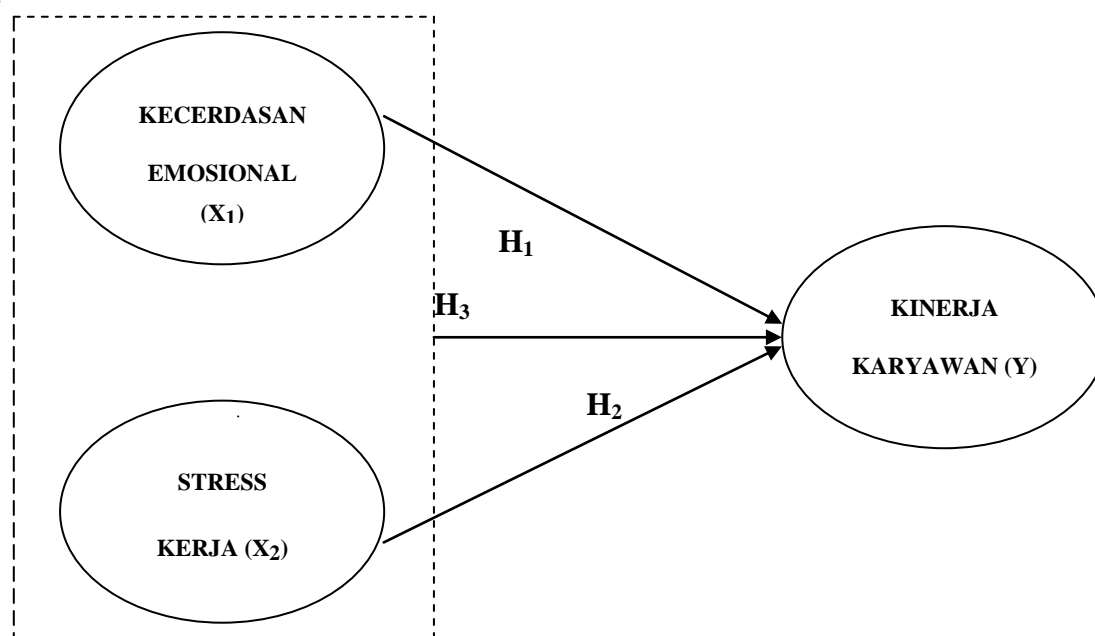
Menurut Adi (2000), stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif disebut “*eutres*” yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih

tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, sebaiknya stress yang berlebihan dan bersifat merugikan atau negatif “*distress*” menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan. Gejala-gejala “*distress*” antara lain adalah gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya yang dipublikasikan dalam jurnalnya yang menunjukan bahwa stres kerja yang sangat tinggi berakibat negatif terhadap kinerja. Hal ini didukung dengan penelitian Rosidah (2003) dalam temuannya, menunjukan ada korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual (Pemikiran)

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Mathis dan Jackson 2002). Menurut Hidayanti, (2008), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu : (a) terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dan stress kerja dengan kinerja karyawan. (b) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan dimana semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan (3) terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dimana semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Kecerdasan emosi dan stres kerja yang tinggi pada karyawan akan menimbulkan perilaku positif di sebuah organisasi dan mereka akan merasa nyaman untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang dapat diusulkan adalah :

- a. Hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Dinbudpar.

Dunia kerja mempunyai banyak masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor yang penting karena kecerdasan emosi yang baik dapat mengatur kita untuk menjaga diri menghadapi sesuatu dengan tenang. Di kerangka konseptual ini diceritakan bahwa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinbudpar.

- b. Hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan Dinbudpar.

Stres kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karya. Masalah stres yang biasanya dialami oleh karyawan maka dapat berujung negatif yang dapat mengganggu sebuah pekerjaan. Banyak peneliti sebelumnya menyatakan juga jika masalah stres sudah mengganggu sebuah pekerjaan maka karyawan menjadi tidak maksimal mengerjakan tugasnya. Maka di kerangka konseptual ini diceritakan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinbudpar.

- c. Kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Di dalam penelitian (Hidayanti, 2008), Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka di kerangka konseptual ini diceritakan bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Pariwisata Prov. Jateng.

H₃ : Kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinbudpar.

MODEL MATEMATIS

Analisa regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2005).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Dimana:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kecerdasan emosional

X₂ = Stres kerja

et = *Errorterm*

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tanggapan 60 karyawan responden tentang dimensi bukti fisik, kehandalan, ketanggapan, jaminan dan perhatian, maka penelitian akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori dengan Skala Likert sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Netral (N)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penelitian dari rata-rata tersebut maka digunakan interval untuk menentukan panjang interval. (Simamora, 2004)

Maka Interval dari kriteria rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1,00 – 1,79	: Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	: Tidak Baik
2,60 – 3,39	: Cukup Baik
3,40 – 4,19	: Baik
4,20 – 5,0	: Sangat Baik

1. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil deskripsi variabel kecerdasan emosi menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3.08 dalam kelas interval (2,60 – 3,39) yang artinya cukup baik . Hal ini menunjukkan sebagian besar responden rata-rata menjawab netral atau cukup baik bahwa responden memiliki kesadaran diri yang tinggi (3,18), Responden bisa membangkitkan semangat didalam pekerjaan (3,13), responden dapat mengedalikan emosi dalam kegiatan sehari-hari (2,96), responden dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain (2,75). responden dapat bekerja sama dengan teman se-teamnya (3,38).

2. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Hasil deskripsi variabel stres kerja menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 2,79 dalam kelas interval (2,60–3,39) yang artinya cukup baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab cukup baik bahwa responden memiliki jadwal pekerjaan yang padat (3,08), responden memiliki jabatan yang sesuai dengan kemampuannya (3,20), responden mempunyai hubungan baik dengan pemimpin (3,13), situasi kerja yang aman dan nyaman (2,83), responden terlibat didalam pembuatan keputusan (2,48), kemudian indikator adanya masalah rumah tangga yang mengganggu pekerjaannya (2,06) yang artinya masuk dalam kelas interval tidak baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Hasil diskripsi variabel kinerja kerja menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 2,97 dalam kelas interval (2,60–3,39) yang artinya cukup baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab cukup baik bahwa responden memiliki kualitas yang melebihi karyawan lain (2,78), responden memiliki kuantitas yang melebihi karyawan lain (2,85), Responden termasuk orang yang tepat waktu (3,15), responden dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif (3,26), responden merupakan orang yang mandiri dalam bekerja, responden merupakan orang yang bertanggung jawab atas pekerjaannya (3,06).

Uji Validitas

Berdasarkan hasil dari pengolahan data SPSS dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,207) sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid.

Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu data 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Berdasarkan dari pengolahan data SPSS, besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 1,084 dan signifikan pada 0,190 maka data normal karena $\alpha > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal secara simultan (secara bersamaan dengan seluruh variabel independen), dan dinyatakan dengan hipotesis.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan dari pengolahan data SPSS, angka VIF menunjukkan $2,345 < 10$, maka dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengolahan data SPSS, bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena gambar (*Scatterplot*) tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah nol (0).

Uji t

Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Karyawan

Taraf signifikan $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa kecerdasan emosi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Taraf signifikan $0.100 > 0.05$. terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji F

Taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel kecedasan emosi (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi adalah *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,644. Angka koefisien determinasi tersebut dikalikan 100% sehingga menjadi 64.4% yang dapat diartikan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) mempunyai kontribusi sebesar 64.4% dalam menerangkan kinerja karyawan. Dan sisanya sebesar $100\% - 64.4\% = 35.6\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini berusaha untuk menguji pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kuesioner tentang kecerdasan emosional di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden rata-rata menjawab netral atau cukup bahwa responden memiliki kesadaran diri yang tinggi, responden dapat mengedalikan emosi dalam kegiatan sehari-hari, responden dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain (rasa empati), responden dapat bekerja sama dengan teman se-teamnya.

Dari hasil kuesioner tentang kecerdasan emosi di atas item yang mempunyai nilai rata-rata terkecil adalah pada item pertanyaan ke 4 yaitu responden dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain (rasa empati), berarti di sini dapat disimpulkan bahwa para karyawan kurang memiliki rasa empati terhadap sesama karyawan, sehingga hal tersebut harus ditingkatkan guna mendapatkan imbas yang baik terhadap kinerja karyawan. Sedangkan item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan ke 5 yaitu responden dapat bekerja sama dengan teman se-teamnya, hal tersebut harus di pertahankan karena dapat berimbas baik pada perusahaan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini berusaha untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan. Artinya adalah stres tidak stres karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah tetap bekerja dengan baik tidak ada penurunan kinerja. Stres tidak signifikan dikarenakan para karyawan kerja ataupun tidak kerja mereka tetap memperoleh gaji, mereka juga bebas menentukan jam pulang kantor walaupun sembunyi-sembunyi. Para karyawan juga mudah mendapatkan izin ketika mereka tidak masuk kerja. Kemudian para karyawan rata-rata sudah berumur 40 tahun ke atas dan bekerja diatas 10 tahun, maka karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah sudah terbiasa dan berpengalaman dalam mengatasi masalah stres agar tidak mengganggu pekerjaan mereka.

Sebagian besar responden menjawab netral atau cukup mengenai responden memiliki jadwal pekerjaan yang padat, responden memiliki jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, responden mempunyai hubungan baik dengan pemimpin, situasi kerja yang aman dan nyaman, responden selalu terlibat didalam pembuatan keputusan, adanya masalah rumah tangga yang mengganggu pekerjaannya. Dari hasil kuesioner yang di dapatkan tentang stres kerja item terkecil jumlah rata-ratanya adalah item ke 6 yaitu adanya masalah rumah tangga yang mengganggu pekerjaannya, maka baiknya para karyawan harus dapat bersifat profesional tidak membawa masalah keluarga didalam pekerjaan. Sedangkan item pertanyaan yang mempunyai nilai angka rata-rata tertinggi adalah item ke 2, yaitu responden memiliki jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, hal tersebut harus di pertahankan agar untuk selanjutnya kinerja karyawan tidak terhambat oleh hal tersebut.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini berusaha untuk menguji pengaruh kecerdasan emosi dan stres kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kecerdasan emosional dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosi (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas. maka adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Yang paling berpengaruh yaitu kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas bahwa sebagian besar responden rata-rata menjawab netral atau cukup bahwa responden memiliki kesadaran diri yang tinggi, responden dapat mengedalikan emosi dalam kegiatan sehari-hari, responden dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain (rasa empati), responden dapat bekerja sama dengan teman se-teamnya. Dari hasil kuesioner tentang kecerdasan emosi di atas item yang mempunyai nilai rata-rata terkecil adalah pada item pertanyaan ke 4 yaitu responden dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain (rasa empati), berarti di sini dapat disimpulkan bahwa para karyawan kurang memiliki rasa empati terhadap sesama karyawan, sehingga hal tersebut harus ditingkatkan guna mendapatkan imbas yang baik terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti mengusulkan cara mengelola rasa empati terhadap sesama karyawan adalah dengan :
 - a. Mengajak karyawan untuk berdoa bersama menurut keyakinan masing-masing karyawan pada saat brifing atau apel pagi sebelum memulai bekerja.
 - b. Mengadakan arisan bulanan, dengan mengadakan arisan bulanan dapat sedikit membantu kita untuk selalu bertemu dan berbagi cerita. Dengan diadakannya arisan bulanan maka mereka dapat berkumpul dan menciptakan suatu hubungan yang harmonis sehingga akan timbul rasa peduli terhadap sesama.
 - c. Diadakan seminar yang membahas tentang pengendalian diri dan rasa empati terhadap sesama.
 - d. Mengadakan rekreasi bersama yang kemudian disela-sela acara diadakan out bond atau acara apa aja yang mengandalkan *team work* supaya ada rasa saling membantu terhadap sesama.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab netral atau cukup mengenai responden memiliki jadwal pekerjaan yang padat, responden memiliki jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, responden mempunyai hubungan baik dengan pemimpin, situasi kerja yang aman dan nyaman,

responden selalu terlibat didalam pembuatan keputusan, adanya masalah rumah tangga yang mengganggu pekerjaannya. Dari hasil kuesioner yang di dapatkan tentang stres kerja item terkecil jumlah rata-ratanya adalah item ke 6 yaitu adanya masalah rumah tangga yang mengganggu pekerjaannya, maka baiknya para karyawan harus dapat bersifat profesional tidak membawa masalah keluarga didalam pekerjaan. Berikut cara mengatasi masalah rumah tangga agar tidak terbawa di pekerjaan :

- a. Bagi karyawan yang ber-umat Muslim harus selalu diajak mendekati diri kepada Allah. Kemudian bisa diadakan pengajian bersama seminggu sekali yang mendatangkan Ustad/untuk memberikan ceramah atau siraman rohani untuk menenangkan kondisi hati yang sedang gusar.
- b. Bagi karyawan yang ber-umat non Muslim harus selalu diajak mendekati diri kepada Tuhan, dan bisa membentuk jamaah untuk melakukan doa bersama dan minta petunjuk kepada Tuhan.
- c. Bila ingin menyelesaikan masalah rumah tangga adalah dengan mencari waktu yang tepat, jangan pada saat emosi memuncak. Bila sedang membicarakan hal-hal yang penting, jangan biarkan ada gangguan-gangguan yang tidak perlu. Utamakan dahulu penyelesaian masalah guna mencapai hasil kesepakatan bersama.
- d. Diadakan seminar yang didalamnya membahas tentang psikologi yang berhubungan dengan rumah tangga dan pekerjaan

Daftar Pustaka

- Adi, W.A. 2000. *Analisis stress dan pengaruhnya terhadap kinerja pengusaha industri kecil (studi kasus pada sentra industri konveksi di kecamatan wedi kabupaten Klaten)*. KOGNISI Majalah Ilmiah Psikologi Vol 4 10-19.
- Anthony Dio Martin. 2000. *Aplikasi EQ Based HR Management system*, Majalah Manajemen No.148, Desember.
- Diahsari, Y.E. 2001. “Kontribusi stres pada produktivitas kerja” *jurnal ANIMA* vol 16 pp 55-65.
- Goleman, D. 2001. *Emotional intelligence untuk mencapai puncak prestasi*. Alih Bahasa: Alex Tri K.W. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-15*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Imam, G. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan UNDIP Semarang.
- , 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan UNDIP Semarang.
- Indrianto, Nur dan Supomo, Bambang. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Manajemen dan Akuntansi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. BPEE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Perencanaan SDM*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Parlinda, Vera. 2003. *Pengaruh Kempemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Volume XVII. Nomor 1. April. Hal. 79 — 92. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Peni tanjungsari (jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia Vol. 1 No. 1, Maret 2011) *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung*.
- Reni, Hidayanti. et. 2008. *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi Vol.2, No. 1. Surakarta
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Keorganisasian*. Prenhallindo. Jakarta.
- Robert L Mathis dan John H.Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rosidah. 2003. *Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur* <http://www.damandiri.or.id>. Diunduh 6 Juni 2007.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPSTIE : Yogyakarta
- Siti Fatimah Nurhayanti. 2000. *Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan : Masihkah Diperlukan*. Telaah Bisnis. Vol.1. No.1. Juli
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- , 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Theresia, Sunarni dan Veni Istanti. 2007. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT INTERBIS SEJAHTERA Palembang*. Jurnal Teknik Industri. Vol.7 No.2. Palembang.
- Trihandini, R.A Fabiola Meirnayati. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan) Fakultas Magister Manajemen UNDIP Semarang.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Yen, I., Tjahjoanggoro, A.J., & Atmaji, G. (2003). *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan prestasi kerja distributor Multi Level Marketing (MLM)*. Jurnal Psikologi, 8.
- Yuniani, Anggun. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*. Skripsi (tidak diterbitkan) Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Yuningsih. 2002. *Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan*. Fokus Ekonomi Vol.1 No.1 April 2002