

PERAN KECERDASAN EMOSIONAL DALAM MEMODERASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Firda Raudoh *¹

Musoli ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial, dan Humaniora, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

*e-mail: firdaraudoh71@gmail.com¹, musoli@unisayogya.ac.id²

Abstrak

Tingginya tuntutan kerja seringkali memicu stres yang secara langsung menurunkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi. Namun, dampak stres tidak konsisten pada setiap individu. Kecerdasan emosional menjadi faktor kunci yang dapat memoderasi hubungan ini, bertindak sebagai penyangga (*buffer*) terhadap efek negatif dari stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kecerdasan emosional terhadap hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian staf manajemen RSUD Prembun. Pada penelitian ini menggunakan metode sensus, responden diambil dari seluruh pegawai bagian staf manajemen sebanyak 42 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan *moderating*. Hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan. Sedangkan hasil dari analisis *moderating* menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Kata kunci: kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja

Abstract

High work demands often trigger stress, which directly reduces employee performance and organizational productivity. However, the impact of stress is not consistent across individuals. Emotional intelligence is a key factor that can moderate this relationship, acting as a buffer against the negative effects of work stress. This study aims to investigate the influence of work-related stress on employee performance and the influence of emotional intelligence on the relationship between work-related stress and employee performance. The study population consists of all staff members in the management department of RSUD Prembun. A census method was used in this study, with respondents selected from all 42 staff members in the management department. Data analysis techniques used simple regression analysis and moderating analysis. The results of the simple regression analysis showed that work stress had a negative but insignificant effect. Meanwhile, the results of the moderating analysis indicated that emotional intelligence moderated the effect of work stress on performance. These findings suggest that emotional intelligence weakens the effect of work stress on performance.

Keywords: emotional intelligence, working stress, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan, sehingga perlu dipertahankan, dilindungi, dan dikembangkan (Hidayati *et al.*, 2008). Menurut (Faisal, 2017), sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang dapat menunjukkan perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan dan visi perusahaan. Sebagai contoh, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sebaliknya, jika potensi sumber daya tidak dioptimalkan, hal ini dapat menjadi masalah besar bagi perusahaan. Namun, jika dikelola dengan baik, sumber daya manusia dapat menjadi kunci kesuksesan perusahaan. Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, mendorong perusahaan untuk bersaing dalam menggali potensi dan meningkatkan sumber daya yang ada untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Musoli, 2021), bahwa mewujudkan kinerja pegawai yang tinggi ini tentunya bukan tugas yang mudah. Jadi, pemimpin perlu memperhatikan kondisi fisik, psikologis, dan perilaku pegawainya agar kinerja mereka meningkat dan tujuan

perusahaan tercapai. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai di perusahaan (Hasibuan & Bahri, 2018).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Menurut (Garini, 2020), stres yang berasal dari berbagai sumber dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan jika tidak dikelola dengan baik, dapat berujung pada penurunan motivasi, konflik interpersonal, peningkatan *turnover*, penurunan loyalitas, bahkan *burnout*. Orang yang mengalami stres menjadi gugup dan mengalami kekhawatiran yang berkelanjutan, sehingga mereka sering menjadi marah, agresif, tidak santai, atau tidak kooperatif (Hasibuan, 2012; Musoli *et al.*, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu mencari strategi yang efektif dalam mengelola dan meminimalkan dampak negatif dari stres kerja. Namun, setiap individu merespons stres dengan cara yang berbeda. Resiliensi atau kemampuan beradaptasi menjadi faktor penting dalam menghadapi tekanan kerja. Salah satu aspek yang berperan penting dalam membentuk resiliensi tersebut adalah kecerdasan emosional. Menurut (Nasution *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan proses untuk mencapai kebahagiaan dan kepuasan diri, sekaligus mengurangi perasaan depresi. Kecerdasan emosional memungkinkan individu mengenali sumber stres, mengatur respons emosional, dan memelihara hubungan kerja yang harmonis. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu memahami, menghadapi, dan mengelola stres, sehingga dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kinerja.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara stres kerja, kinerja pegawai, dan kecerdasan emosional menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian sebelumnya oleh (Rossa *et al.*, 2024) menyatakan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian oleh (Mijaya & Susanti, 2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, dan kecerdasan emosional berperan penting dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki korelasi positif dengan kinerja pegawai dan kesejahteraan mental.

RSUD Prembun merupakan rumah sakit kelas C milik Pemerintah Kabupaten Kebumen yang beroperasi sejak 2017, dituntut untuk terus berinovasi guna mencapai target pemerintah. Penelitian ini secara khusus berfokus pada staf manajemen RSUD Prembun karena peran kompleks mereka yang mencakup tugas administratif, kepemimpinan tim, pengambilan keputusan di bawah tekanan, dan penyelesaian konflik. Kecerdasan emosional dianggap sebagai faktor penting yang dapat membantu staf manajemen menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan kinerja optimal. Tujuan penelitian adalah memahami pengaruh kecerdasan emosional tersebut, guna memberikan wawasan bagi pengembangan strategi SDM yang menekankan peningkatan kesejahteraan dan produktivitas pegawai di lingkungan kerja.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, berdasarkan referensi yang telah dikaji (Faisal, 2017; Garini, 2020; Aghniya & Aulia, 2022), hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan materi perkuliahan, berfungsi sebagai acuan tambahan, dan menjadi perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berfokus pada kinerja pegawai di sektor kesehatan. Sementara itu, manfaat praktis dari penelitian ini mencakup peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan melalui peningkatan kinerja pegawai yang terkait dengan peran kecerdasan emosional dan stres kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah penelitian di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta serta memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran kecerdasan emosional dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Pustaka

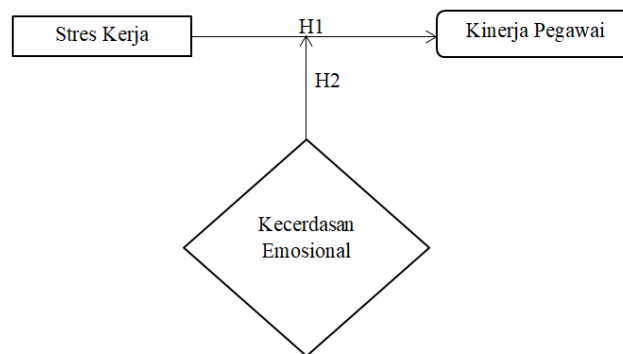
Kinerja merupakan suatu kegiatan atau tindakan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan kegiatan tertentu yang menjadi tugasnya (Christy & Amalia, 2017). Selain itu, (Villagrasa *et al.*, 2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku dan tindakan pegawai yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut (Juita, 2023), kinerja dapat dibagi menjadi dua jenis. Pertama, kinerja organisasi, yang merupakan gabungan dari kinerja individu dan kelompok.

Kedua, kinerja individu, yang mencerminkan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang mampu mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu (Wijono, 2023; Dikdaya *et al*, 2024). Apabila pegawai mengalami stres, mereka dapat mengabaikan atau malas untuk melaksanakan tugas mereka, akibatnya membuat kinerja yang lebih rendah atau kurang maksimal. Stres yang tinggi juga dapat membahayakan kemampuan individu untuk menghadapi lingkungan kerjanya, sehingga dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan berdampak pada hasil kerja pegawai. Kemudian, menurut (Masruro & Musoli, 2022) bahwa stres kerja dapat ditimbulkan dari beberapa hal, dan dari beberapa sebab itu hanya karyawan itu sendirilah yang mampu mengendalikan atau menghadapi stres kerja tersebut.

Kehadiran kecerdasan emosional untuk memahami, mengendalikan, dan mengevaluasi emosi (Mehta & Singh, 2013). Kemudian (Robbins & Judge, 2021; Siswoyo & Sulistyani, 2020) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri sendiri dan orang lain, memahami arti emosi-emosi, dan mengelola emosi seseorang secara konsisten. Adapaun (Aswidita, 2023) menjelaskan kecerdasan emosional secara konseptual berarti kemampuan individu dalam menyeimbangkan pikiran dan perasaan sehingga dapat bertindak sesuai dengan kondisi diri dan juga lingkungannya. Setiap individu memiliki tingkat kecerdasan emosional yang berbeda-beda.

Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut dan beberapa penelitian sebelumnya, maka didapatkan kerangka berpikir sebagai berikut:



(Sumber: Sekaran & Bougie, 2017)

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

H₁ = Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai

H₂ = Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian staf manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prembun yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sensus, responden penelitian diambil dari seluruh pegawai bagian staf manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prembun yang berjumlah 42 orang. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dalam kuesioner dengan menggunakan metode skoring sebagai berikut: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Sangat tidak setuju memiliki skor 1 dan sangat setuju memiliki skor 5. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui seberapa besar signifikansi variabel dependen dipengaruhi variabel independen dan *moderating* untuk mengetahui pengaruh ketergantungan (*contingent effect*) yang kuat pada hubungan variabel dependen dan variabel independen, yaitu kehadiran variabel ketiga (variabel moderator) mengubah hubungan awal antara variabel independen dan variabel

dependen (Sekaran, 2017). Adapun beberapa uji pra syarat yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Stres Kerja

No butir soal	r Hitung	r Tabel (5%) N-2=40	Nilai Sig Pada Data	Keterangan
1	0,697	0,3044	0,000	Valid
2	0,798	0,3044	0,000	Valid
3	0,821	0,3044	0,000	Valid
4	0,737	0,3044	0,000	Valid
5	0,583	0,3044	0,000	Valid
6	0,758	0,3044	0,000	Valid
7	0,628	0,3044	0,000	Valid
8	0,415	0,3044	0,006	Valid
9	0,601	0,3044	0,000	Valid

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No butir soal	r Hitung	r Tabel (5%) N-2=40	Nilai Sig Pada Data	Keterangan
1	0,432	0,3044	0,004	Valid
2	0,412	0,3044	0,007	Valid
3	0,350	0,3044	0,023	Valid
4	0,408	0,3044	0,007	Valid
5	0,577	0,3044	0,000	Valid
6	0,515	0,3044	0,000	Valid
7	0,417	0,3044	0,006	Valid
8	0,342	0,3044	0,027	Valid
9	0,375	0,3044	0,014	Valid
10	0,615	0,3044	0,000	Valid
11	0,466	0,3044	0,002	Valid
12	0,458	0,3044	0,002	Valid
13	0,404	0,3044	0,008	Valid
14	0,358	0,3044	0,020	Valid
15	0,745	0,3044	0,000	Valid
16	0,636	0,3044	0,000	Valid
17	0,521	0,3044	0,000	Valid
18	0,495	0,3044	0,001	Valid

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Tabel 3. Uji Validitas Kecerdasan Emosional

No butir soal	r Hitung	r Tabel (5%) N-2=40	Nilai Sig Pada Data	Keterangan
1	0,673	0,3044	0,000	Valid
2	0,505	0,3044	0,001	Valid
3	0,411	0,3044	0,007	Valid
4	0,623	0,3044	0,000	Valid

5	0,505	0,3044	0,001	Valid
6	0,672	0,3044	0,000	Valid
7	0,435	0,3044	0,004	Valid
8	0,596	0,3044	0,000	Valid
9	0,343	0,3044	0,026	Valid
10	0,586	0,3044	0,000	Valid
11	0,345	0,3044	0,025	Valid
12	0,756	0,3044	0,000	Valid
13	0,443	0,3044	0,003	Valid
14	0,512	0,3044	0,001	Valid
15	0,439	0,3044	0,004	Valid
16	0,442	0,3044	0,003	Valid
17	0,389	0,3044	0,011	Valid
18	0,427	0,3044	0,005	Valid
19	0,322	0,3044	0,038	Valid

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Hasil uji validitas dari semua variabel dikatakan valid karena di atas titik kritis yaitu 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Stres Kerja	0,848	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,800	Reliabel
3	Kecerdasan Emosional	0,831	Reliabel

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena di atas titik kritis yaitu 0,70.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

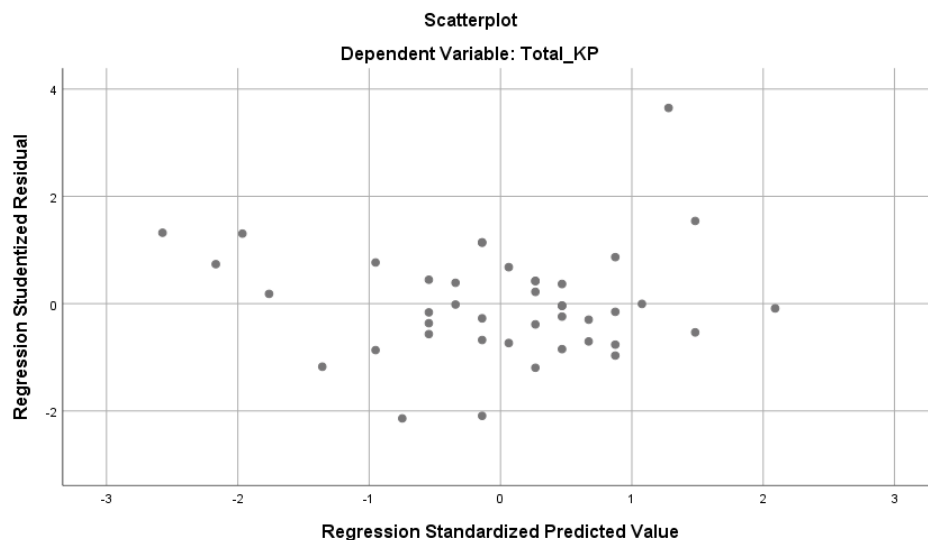
			Unstandardized Residual
N			42
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	4.95190744
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.097
		Positive	.097
		Negative	-.077
Test Statistic			.097
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil tabel di atas, diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual distribusi normal sehingga data bisa dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas



(Sumber: data primer diolah, 2025)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan gambar dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas, hal itu ditunjukkan dengan adanya titik-titik yang mneyebar secara acak.

Uji Linearitas**Tabel 6.** Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_KP * Total_SK	Between Groups	(Combined)	661.305	18	36.739	2.007	.058
		Linearity	77.028	1	77.028	4.207	.052
		Deviation from Linearity	584.277	17	34.369	1.877	.080
	Within Groups		421.100	23	18.309		
	Total		1082.405	41			

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* 0,080 > 0,05. Dengan demikian, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki hubungan yang linear terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**Tabel 7.** Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.915	3.162		20.846	.000
	Total_SK	-.278	.159	-.267	-1.751	.088

a. Dependent Variable: Total_KP

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 7, maka dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$= 65,915 - 0,278X$$

Hasil uji dapat dilihat nilai koefisien stress kerja adalah -0,278.

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.267 ^a	.071	.048	5.013	1.713

a. Predictors: (Constant), Total_SK

b. Dependent Variable: Total_KP

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji Adjusted R Square pada tabel di atas sebesar 0,048 yang berarti variabel Stres Kerja mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 4,8% sedangkan sisanya (100% - 4,8% = 95,2%) 95,2% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Uji Statistik t

Tabel 9. Uji t Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.915	3.162		20.846	.000
	Total_SK	-.278	.159	-.267	-1.751	.088

a. Dependent Variable: Total_KP

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 9 di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar -1,751 dan t-tabel 1,684 sehingga dapat disimpulkan bahwa $-1,751 < 1,684$ serta diperoleh nilai signifikan $0,088 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_a ditolak H_0 diterima. Jadi variabel Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Moderating Regression Analysis (MRA)

Tabel 10. Uji Moderating Regression Analysis (MRA)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.435	3.088		20.868	.000
	Total_SK	-1.321	.491	-1.268	-2.688	.011
	Stres Kerja*Kecerdasan Emosional	.016	.007	1.052	2.231	.031

a. Dependent Variable: Total_KP

(Sumber: data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kecerdasan Emosional sebesar $0,031 < 0,05$ yang berarti kecerdasan emosional memoderasi stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki nilai koefisien sebesar $-0,278$ (arah hubungan negatif) dan nilai t-hitung sebesar $-1,751 < 1,684$ serta diperoleh nilai signifikan $0,088 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_0 diterima. Hal ini mengindikasikan walaupun Stres Kerja dikarenakan belum optimalnya sistem pengendalian biaya tetapi dukungan sosial (atasan/ rekan kerja) mungkin berperan sebagai *buffer* yang mengurangi dampak negatif Stres Kerja. Penelitian ini sejalan dengan (Parasian & Adiputra, 2021; Khotimah *et al.*, 2024; Rossa *et al.*, 2024) yang menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena tingkat stres pegawai belum mencapai titik kritis yang mengganggu kinerja. Stres rendah justru dapat memicu produktivitas (sesuai Hukum Yerkes-Dodson). Hukum Yerkes-Dodson menyatakan bahwa peningkatan gairah fisiologis atau kejiwaan akan meningkatkan performa, tetapi hanya sampai batas tertentu. Jika tingkat kegairahan terlalu tinggi, performa akan menurun (Corbett, 2015).

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi untuk Stres Kerja*Kecerdasan Emosional yaitu $0,031 < 0,05$ yang berarti Kecerdasan Emosional merupakan variabel moderating. Hal tersebut dikarenakan Kecerdasan Emosional dapat mengubah respons individu terhadap Stres Kerja, di mana individu dengan Kecerdasan Emosional yang tinggi secara efektif dapat mengelola perasaan cemas atau frustrasi melalui regulasi diri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siswoyo & Sulistyani, 2020) menegaskan H_2 yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerjanya karena ketika emosional terganggu maka aktivitas akan terganggu. Oleh karena itu, walaupun pegawai mengalami Stres Kerja tetapi dengan adanya Kecerdasan Emosional yang tinggi ini dapat mengoptimalkan atau bahkan meningkatkan Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja memiliki arah hubungan negatif namun tidak signifikan. Fenomena ini diduga terjadi karena dukungan sosial dari atasan atau rekan kerja berperan sebagai *buffer* yang mengurangi dampak negatif stres, serta tingkat stres yang dialami belum mencapai titik kritis mengganggu kinerja. Kecerdasan Emosional terbukti berperan sebagai variabel pemoderasi signifikan dalam hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat Kecerdasan Emosional tinggi mampu mengubah respons terhadap tekanan kerja melalui regulasi diri yang efektif, khususnya dalam mengelola perasaan cemas dan frustrasi. Akibatnya, meskipun mengalami Stres Kerja, pegawai yang memiliki Kecerdasan Emosional tidak hanya dapat mempertahankan kinerja tetapi juga berpotensi meningkatkannya.

Saran yang bisa ditemukan dari temuan ini adalah bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian atau jangkauan penelitian, misalnya pada rumah sakit milik organisasi, dinas pemerintahan, ataupun kantor BPJS, menambahkan variasi variabel lain dalam penelitian serupa atau sejenis yang mungkin akan mempengaruhi Kinerja Pegawai, melakukan eksplorasi lebih dalam dengan menggunakan metode wawancara sehingga bisa menggali lebih banyak hal terkait apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 132–140.
- Aswidita, T. M. A. (2023). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar pada Peserta Didik Kelas V Sekolah Dasar serta Implikasi Layanan Bimbingan dan Konseling* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

- Bahri, S., (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis - Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*, CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Christy, N. A., & Amalia S. (2017). The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 74–83.
- Corbett & Martin. (2015). From law to folklore: work stress and the Yerkes-Dodson Law. *Journal of Managerial Psychology*. 741–752.
- Dikdaya, T., Fauzi, A., & Wahyu, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumiasih. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(3), 2520-2528.
- Faisal, E. (2017). Peran Kecerdasan Emosional dalam Memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Asri Medical Center Yogyakarta). *Jurnal*, 1-18.
- Garini, A. (2020). *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri)*. 4(1), 1–23.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* edisi 9, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Cetakan Kedelapan belas ed.). PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91–96.
- Juita, M. V. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(9), 1883-1901.
- Khotimah, K., & Rochayata, K. S. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Dwi Putra Indonesia. *Syntax Literate*, 9(9). 5100-5109.
- Masruro, A., & Musoli. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 9(2), 227-239.
- Mehta, S., & Singh, N. (2013). Development of the Emotional Intelligence Scale. *International Journal of Management & Information Technology*, 8(1). 2278-5612.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Musoli. (2021). Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(1), 64-88.
- Musoli, Pratiwi, W., & Syahputra, A. (2018). Stres Kerja terhadap Kinerja Cabin Crew. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 11(2), 99-92.
- Nasution, F. M., Nasution, H., & Harahap, A. M. (2023). Kecerdasan Emosional dalam Perspektif Daniel Goleman (Analisis Buku Emotional Intelligence). *Ahkam*, 2(3), 651–659. <https://doi.org/10.58578/ahkam.v2i3.1838>
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4). 922-932.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Rossa, W. M., Susanti, E. N., Hakim, L., Magdalena, L., Ratnasari, S. L., & Manurung, T. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 13(1), 214-226.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Alih bahasa: Tim Editor. Jakarta: Salemba Empat.

- Siswoyo, A. H. E., & Sulistyani, L. (2020). Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi. *BHIRAWA*, 5(1), 25-38.
- Villagrasa, P. J. R., Barrada, J. R., Rio, E. F. D. & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 35(5). 195-205.
- Wijono, S. (2023). Stress Kerja dan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 pada Bank BRI Abepura. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(5), 1831.