

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG OPERASI DI
PT. INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

Firmansyah

NPM. 1511110035

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : FIRMANSYAH
Nomor Pokok/NIRM : 15.11.11.00.35
Jurusan/ Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bidang
Operasil PT. Indomarco Prismatama Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 17-04-2021 Pembimbing I: Hi. Nina Fitriana, SE.,MM.
NIDN : 0012116501

Tanggal 17-04-2021 Pembimbing II : M. Thoha Mahmud, S.Ip.,MM
NIDN : 0201055601

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Marivah Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- ⌘ **la tak pernah lari. la terima semua takdir yang digariskan kepadanya. Sebab, detak jantungnya selalu berbisik, “Innaallaha Ma’ana, sungguh Allah menemani kita”**
- ⌘ **Guru yang tak tahan kritik boleh masuk keranjang sampah. Guru bukan dewa dan selalu benar, dan murid bukan kerbau. “Soe Hok Gie”**
- ⌘ **Dunia itu seluas langkah kaki. Jelajahi dan jangan perna takut melangkah. Hanya dengan itu kita bisa mengerti kehidupan dan menyatu dengannya. “Soe Hok Gie”**

**Kebiul
(Mpt172)**

Terucap syukur kupersembahkan kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW.

Kupersembahkan Untuk :

- **Almarhum Kedua Orang Tua Ku**
- **Keluarga Serta Saudara-saudaraku**
- **Organisasi MAPATRI**
- **Teman-teman seperjuanganku**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Firmansyah
Nomor Pokok : 1511110035
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 17 April 2021



Firmansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN DAFTAR ISI	iii
HALAMAN DAFTAR TABEL	iv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kajian Teoritis	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Kecerdasan Emosional	12
2.1.3. Stres Kerja	18
2.1.4. Kinerja Karyawan	25
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan	30
2.3. Kerangka Berfikir	31
2.4. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Tempat dan Waktu	34
3.1.1. Tempat Penelitian.....	34

3.1.2. Waktu Penelitian	34
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1. Sumber Data	35
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	36
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	37
3.3.1. Populasi	37
3.3.2. Sampel	38
3.4. Rancangan Penelitian	38
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
3.5.1. Variabel Penelitian	40
3.5.2. Definisi Operasional	40
3.6. Instrumen Penelitian	42
3.7. Teknik Analisis	43
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	43
3.7.2. Analisis Statistik Deskriptif	45
3.7.3. Regresi Berganda	45
3.7.4. Koefisien Korelasi	46
3.7.5. Koefisien Determinasi	47
3.8. Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	50
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Indomarco Prismatama	50
4.1.2. Visi dan Misi PT. Indomarco Prismatama	51
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	52
4.2. Gambaran Umum Responden	55
4.2.1. Responden Menurut Jenis Kelamin	56
4.2.2. Responden Menurut Usia	57
4.2.3. Responden Menurut Masa Kerja	58
4.2.4. Responden Menurut Pendidikan Terakhir	58
4.3. Analisis Data dan Pembahasan	59

4.3.1. Hasil Uji Validitas	59
4.3.2. Hasil Uji Relibilitas	62
4.3.3. Uji Asumsi Klasik	64
4.4. Teknik Analisis	67
4.4.1. Analisis Regresi Berganda	67
4.4.2. Analisis Koefisien Kolerasi	69
4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi R^2	70
4.5. Uji Hipotesis	70
4.5.1. Uji f (Uji Simultan)	70
4.5.2. Uji t (Uji Parsial)	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran	76
LAMPIRAN	
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Waktu Penelitian	34
3.2 Jumlah Karyawan.....	37
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.4 Skala Likert	42
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	47
4.1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	56
4.2 Data Responden Menurut Usia	57
4.3 Data Responden Menurut Masa Kerja.....	58
4.4 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	58
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	59
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	60
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	61
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional	62
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja	63
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	63
4.11 Hasil Uji Normalitas	64
4.12 Hasil Uji Heteroskedtisisitas.....	65
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	66
4.14 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	68

4.15 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi	69
4.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2	70
4.17 Hasil Uji f (Uji Simultan).....	71
4.18 Hasil Uji t (Uji Parsial)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.3 Kerangka Berfikir	32
5.2 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama.....	53

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur yang sebesar-besarnya penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bidang operasi di PT. Indomarco Prismatama Palembang” guna memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Palembang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak sekali kelemahan dan kekurangan dalam penyajian, hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki, namun dengan adanya bantuan, bimbingan petunjuk dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

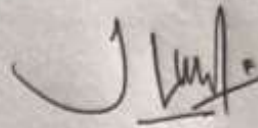
1. Ibu DR. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. Ca selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Sugiri Dinah, SE, M.Si selaku dosen pembimbing akademik.
5. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si selaku Dosen pembimbing utama yang telah berusaha keras memberi bimbingan guna penyelesaian skripsi.
6. Bapak M. Toha Mahmud, S.IP., MM selaku Dosen pembimbing kedua yang telah berusaha keras memberikan masukan dan bimbingan dalam penulisan skripsi.
7. Kepada seluruh staff tata usaha fakultas ekonomi universitas tridinanti Palembang yang telah banyak memberikan bantuan.

10. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 17 April 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Firmansyah', written over a horizontal line.

Firmansyah

ABSTRAK

FIRMANSYAH. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Operasi di PT. Indomarco Prismatama Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, SE.,MM dan Bapak M. Thoha Mahmud, S.Ip.,MM)

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Sehubungan dengan itu, penelitian ini pada dasarnya membahas kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang jika dilihat dari variabel kecerdasan emosional dan stres kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang.

Sampel penelitian adalah sebanyak 55 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, kemudian dilakukan uji F dan uji t. Hasil penelitian adalah sebagai berikut : (1) Kecerdasan emosional dan stres kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang, (2) Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang, (3) Stres kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang.

Dari hasil penelitian didapat nilai koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0,460, dan stres kerja (X_2) sebesar 0,325, dengan tingkat sigⁿ 1% dan menghasilkan nilai konstanta sebesar 0,612 sehingga persamaan regresi linier berganda penelitian ini adalah $Y = 0,612 + 0,460 X_1 + 0,325 X_2 + e$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kecerdasan emosional dan stres kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 9,59% sehingga masih banyak faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 90,41%.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Firmansyah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 06 September 1996 dari Bapak A. Sjukri Salim (Alm) dan Ibu Hj.Umil Bahria (Almh). Ia anak ke 6 dari 6 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD N 130 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2012 di SMP N 19 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMK Utama Bakti Palembang, pada tahun 2015 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

Firmansyah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan pencapaian terbaik bagi perusahaan tersebut. Organisasi adalah sistem sosial yang terdiri dari berbagai macam tingkah laku, harapan, motivasi, pandangan berbeda dalam usaha, dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai langkah awal dalam membentuk suatu organisasi yang menghasilkan kinerja pegawai yang handal dan profesional agar dapat tercapainya tujuan, dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan akan berusaha mengelola sumber daya yang dimilikinya seperti uang, pasar, metode, mesin.

Salah satu langkah yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan lingkungan adalah memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan maupun ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan tidak hanya diharapkan mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi tuntutan, namun juga menghadapi setiap perubahan-perubahan yang mungkin akan terjadi dilingkungan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu langkah awal sebaiknya diperkuat adalah dari sisi sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia

(SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting karena manusia mempunyai peran sebagai penggerak semua aktivitas dalam suatu perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Pada dasarnya suatu negara harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki penduduk yang berkualitas dengan keahlian dibidangnya masing-masing. Hal tersebut secara tidak langsung dapat menjadi senjata dan akan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Terlebih dengan tujuannya untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas.

Pada dasarnya suatu negara harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki penduduk yang berkualitas dengan keahlian di bidangnya masing-masing. Tenaga kerja merupakan salah satu aset penting, karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, agar dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang. Dilihat dari persaingan di lingkungan bisnis saat ini perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Perkembangan iptek dan arus globalisasi telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru ditempat kerja maupun didunia pendidikan. Perubahan ini akan menuntut sumber daya manusia atau pegawai untuk segera menyesuaikan dengan perubahan tersebut. Manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu dari organisasi, oleh karena itu, alat secanggih apapun tidak akan dapat beroperasi tanpa peran aktif dari sumber daya manusia.

Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan pasar yang semakin mengglobal yang ditunjang oleh sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya selain modal yang tak kalah penting untuk dapat menggerakkan perekonomian perusahaan. Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Perusahaan tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitasnya yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi perusahaan dalam pencapaian produktivitasnya. Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pada periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai terkait dengan tanggung jawabnya. setiap karyawan harus mengetahui seberapa baik kinerjanya dalam bekerja sehingga dapat mengevaluasinya dengan dibantu oleh informasi yang diberikan manajemen perusahaan kepadanya sehingga dapat langsung mengevaluasinya demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan mengamati tingkat kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan. Sesungguhnya kecerdasan itu, sebenarnya hingga saat ini para ahli pun tampaknya masih mengalami kesulitan untuk mencari rumusan yang komprehensif tentang kecerdasan. Kecerdasan merupakan salah satu anugerah besar dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:164) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi. Kecerdasan emosional sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan yang akan membantu karyawan berhubungan dengan karyawan lain dan saling berbagi informasi serta untuk mengelola konflik yang muncul dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

Sumber daya manusia hakikinya telah dikaruniai kemampuan merasakan, memiliki daya pemahaman secara efektif, serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan memiliki pengaruh yang manusiawi secara alami. Dengan kemampuan yang disebutkan diatas maka karyawan mampu mengetahui apa yang ada didalam dirinya, memotivasi dirinya, mengendalikan dirinya, kesanggupan untuk menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan emosi dan kepuasan sesaat, mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk karena karyawan kurang dapat mengambil keputusan dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat. Maka oleh itu kecerdasan ini yang mendukung karyawan dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun, salah satu dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu tenaga kerja atau sumber daya itu sendiri. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan adalah kualitas emosional. Untuk mendapatkan kinerja karyawan terbaik karyawan tidak hanya di lihat dari kemampuannya dalam mengendalikan emosionalnya untuk menjalankan tanggung jawab pada organisasi.

Selain itu, hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja yang dialami seseorang bisa datang dari dalam perusahaan ataupun luar perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:179) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh atasannya. Namun dengan demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah.

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Apabila stres kerja dibiarkan begitu saja, dalam jangka pendek stres kerja yang dibiarkan

begitu saja tanpa ada penanganan yang serius dari pihak perusahaan dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan merasa frustrasi yang menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga berpengaruh ke kinerjanya. Dalam jangka panjang, stres kerja yang dibiarkan begitu saja dapat memperparah keadaan karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tersebut tidak mampu lagi untuk bekerja diperusahaan, tahap yang lebih parah stres kerja bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (*Turnover*).

Jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain, sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Agar dapat bekerja dengan baik diperlukan kecerdasan emosional untuk dapat mengendalikan emosi diri, kemampuan emosional emosi, kemampuan memotivasi diri, kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada misi perusahaan, sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja, oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Indomarco Prismatama Palembang untuk memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga akan mengurangi resiko stres kerja.

Selain dua faktor diatas masih ada beberapa faktor lagi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, motivasi, kondisi fisik pekerja, kepuasan

kerja, desain kerja. PT. Indomarco Prismatama Palembang adalah jaringan retail waralaba yang memperkerjakan 55 orang karyawan. Dari hasil pengamatan sementara yang menunjukkan konsistensi kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Palembang, hal ini tercermin dari hasil kinerja karyawan yang menurun dikarenakan beban kerja dan jadwal kerja yang tidak menentu yang menjadi faktor penyebab emosional karyawan menjadi tidak stabil sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu promosi jabatan terhadap karyawan terkadang melebihi tingkat kemampuan para karyawan yang menyebabkan timbulnya stres kerja akibat terbebani dengan jabatan dan beban kerja baru yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik menulis dengan judul : “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Operasi di PT. Indomarco Prismatama Palembang”.

1.2. Perumusan Masalah

Masalah pokok penelitian ini adalah : Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Operasi Di PT. Indomarco Prismatama Palembang yang terdiri dari :

1. Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang ?

3. Apakah ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia serta mampu menerapkan ilmu dan teori-teori yang telah diperoleh.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan informasi baru bagi perusahaan khususnya Pengaruh Kecerdasan

Emosional dan Stres Kerja Dalam Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian serupa di masa yang akan datang dan diharapkan dapat dipakai sebagai informasi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Christien A, Eka A. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Stres kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen (10): 655-688.
- Cong N.N and Van D.N. 2013. *Effects of motivation and job statisfication on employees' performance at petrovietnam nghe an construction joints stock corporation (PVNC), international journal of humanities and social scienc, Vol. 4*.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru, Jakarta.
- Daniel Goleman. *Emotional Self-Control : A Primer (Building Blocks Of Emotional Intelligence Book 2)*.
- Darufitri Kartikandari. *Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus DPU dan SETDA di Kabupaten Bantul*. Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen Vol 4.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2014. *Pedoman Penelitian Skripsi Dan Laporan Akhir*. Unanti Press Palembang.
- Frengky Sanjaya. 2012. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasaan Emosi Sebagai Moderating Variabel*. Management Analysis Journal 1 (2): 12-17.
- Goswami, Priyanka Kantivan, Mayuri Sumant, Rashmi Srivastava. *Atripic Vaginitis, International Research Journal of Pharmahy. ISSN 2230-8407*.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Indah. 2018. *Pengaruh Kecerdasaan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada PT. Matahari Department Store Tbk Psx Palembang*. [Skripsi]. Palembang : Universitas Tridinanti Palembang.
- Luthans, Fred. 2011. *“Organizational Bahavior”. An Evidence-Based Approach*. Ney York : MC Graw-Hill.

- Malayu S.P Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi Bumi Aksara. Armico.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2011.Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan Ke-8.: Rosda Bandung.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy A. 2010. Prilaku Organisasi, Edisi 12. Jilid 1. Ahli Bahasa Diana Angelica. Jakarta : Selemba Empat.
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (MIXED METHOD). Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, 2010. Prilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2016. Strategi Pembelajaran. Jogjakarta : AR-Ruzz Media.
- Sutarto Wijono. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi. Kencana:Jakarta.
- Veitvhal Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta.