

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. METRO

Wahyu Widya Ningrum¹⁾, Putra Wisnu Agung²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: putrawisnuagung14@gmail.com^{1),2)}

Abstract

In this study the authors have a goal to determine the influence of emotional intelligence, work stress, and organizational support on the performance of CV. Metro employees either partially or simultaneously. Hypothesis in this research are: Suspected emotional intelligence, work stress, and organizational support on the performance of CV. Metro employees either partially or simultaneously. Data needed in this research is primary data obtained by questionnaire method from sample as much as 58 respondents. Data analysis used in this research is multiple linier regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The result of data analysis in this study can be concluded that the emotional intelligence, work stress, and organizational support on the performance of CV. Metro employees either partially or simultaneously.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Stress, Organizational Support, and Performance.*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai unsur utama sumber inspirasi dan gerakan suatu organisasi merupakan unsur tersulit penanganannya. Hal ini terjadi karena manusia memiliki sistem nilai disamping organisasi memiliki sistem nilai yang lain. Seperti banyak diketahui suatu organisasi memiliki nilai-nilai, peraturan-peraturan, kebijakan, sistem pemberi hadiah, serta misi yang berbeda beda yang akan berpengaruh kepada anggotanya. Organisasi juga memiliki harapan yang berupa dukungan dari anggota sehingga mau dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk tujuan dan kepentingan organisasi. Salah satu bentuk dukungan yang diharapkan oleh organisasi dari setiap anggotanya yaitu mampu memberikan kontribusi kinerja yang tinggi dan optimal, agar organisasi dapat terus berkembang dalam era persaingan global saat ini.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh sumberdaya manusia atau biasa disebut dengan karyawan.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang dibutuhkan oleh seorang karyawan adalah

kualitas emosional, yaitu yang meliputi empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, serta sikap hormat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun *negatif*. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri.

Suatu perusahaan juga harus memberikan dukungan organisasi terhadap para pekerja atau karyawannya. Dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins, 2008). Persepsi dan pengalaman dari dukungan organisasional dapat menjadi factor kritikal dalam membangun komitmen. Menurut Robbins & Coulter (2009), tingginya tingkat dukungan organisasi mengarah kepada tingginya *job satisfaction* dan menurunkan *turnover*. Jadi menurunnya *turnover* juga berarti meningkatkan tingkat retensi dari karyawan.

Kinerja karyawan harus dijaga untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Di mana aktivitas manajemen sumber daya manusia baik dari karyawan ataupun atasan yang buruk dapat mengakibatkan kerugian besar, seperti meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya yang disebut dengan *turnover intention*. Apabila berujung dengan *turnover* yang sebenarnya, berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja dan kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan baru juga membutuhkan waktu untuk proses penyesuaian dan adaptasi.

Banyak hal yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dalam perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah usia yang mengarah pada kecerdasan emosional, beban kerja yang mengarah pada stress, kepuasan kerja dan kepuasan gaji yang mengarah pada dukungan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. **Kecerdasan emosional** adalah kemampuan emosi yang ada didalam setiap individu untuk mampu merasakan menggunakan menggunakan ataupun mengelola emosi dalam diri untuk memotivasi, merencanakan, dan memiliki berbagai kemampuan di dalam masyarakat (Ahmadi, 2009: 101).
2. **Stres Kerja** adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.
3. **Dukungan Organisasi** adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Hipotesis

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Metro.
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Metro.

3. Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan kinerja karyawan CV. Metro.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian
Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di CV. Metro yang beralamat di Jalan Ronggowarsito No 46C, Pasar Kliwon, Kampung Baru, Surakarta.
2. Obyek Penelitian
Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Metro.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dari hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t, maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti bahwa ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.
 - a. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan di CV. Metro diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,496 > 2,004$) dan $p\ value < 0,05$ yaitu ($0,014 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Metro. Dengan demikian hipotesis 1 menyatakan "kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima atau terbukti kebenarannya.
 - b. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan di CV. Metro diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,544 > 2,004$) dan $p\ value < 0,05$ yaitu ($0,007 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Metro. Dengan demikian hipotesis 2 menyatakan "stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan" diterima atau terbukti kebenarannya.
 - c. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh stress kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan di CV. Metro diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,594 > 2,004$) dan $p\ value < 0,05$ yaitu ($0,012 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Metro.

Dengan demikian hipotesis 3 menyatakan “dukunagn organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima atau terbukti kebenarannya.

2. Dari hasil hipotesis secara simultan pengaruh kecerdasan emosional, stress kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Metro. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($4,877 < 2,78$) dan $p\ value < 0,05$ ($0,005 < 0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kecerdasan emosional, stress kerja dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Metro. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,513. Sehingga dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independent yang terdiri dari kecerdasan emosional, stress kerja dan dukugan organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Metro sebesar 51,3 % sedangkan sisanya sebesar 48,7 % dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian setiap hipotesis, diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Metro, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,496 > 2,004$) dan $p\ value < 0,05$ yaitu ($0,014 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Metro, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,544 > 2,004$) dan $p\ value < 0,05$ yaitu ($0,007 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Metro, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,594 > 2,004$) dan $p\ value < 0,05$ yaitu ($0,012 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dukungan organisasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, mengingat nilai koefisien regresi untuk

dukungan organisasi dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel yang lain yaitu sebesar 0,517.

4. Kecerdasan emosional, stress kerja dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Metro, hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($4,877 < 2,78$) dan $p\ value < 0,05$ ($0,005 < 0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan di atas, diajukan saran sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan di sarankan untuk lebih memperhatikan karyawan seperti pengenalan diri, memberikan motivasi, empati, memberikan dukungan dan etos semangat kerja, memenuhi apa yang menjadi kepuasan bagi karyawannya karena apabila kepuasan karyawan terpenuhi maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaannya.
2. Karyawan hendaknya memiliki motivasi berprestasi yang semakin tinggi, sehingga dapat memacu karyawan bekerja lebih keras untuk meraih kinerja yang semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alliens. (2003). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bernandin & Russel. (2001). *Human Resource Manajement*. Yogyakarta.
- Gibson Ivancevish. (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Bina*. Jakarta: Putra Aksara.
- Goleman. (2012). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Greenberg & Einsenberger. (2002). *Perceived Organizational Support*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Michael. (2009). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan*

- Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Muthis. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.
- Rhoades & Einsenberger. (2002). *Perceived Supervisor Support*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins & Coulter. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins. (2005). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Savoley dan Mayer. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Simamora. (2004). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Suwarto. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Pustaka Remaja.
- Thomas. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: UT. Arikunto.
- Titimea. (2013). *Manajemen Penelitian*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Utama.