

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI MEDIASI OLEH STRESS KERJA
PADA PERKASA GROUP**

**THE EFFECT OF WORKLOAD AND EMOTIONAL
INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN MEDIATION BY WORK STRESS
ON PERKASA GROUP**

**Anita
A012212046**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA PERKASA GROUP

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen
Disusun Dan Diajukan Oleh

Anita
A012212046



Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH STRES
KERJA PADA PERKASA GROUP**

disusun dan diajukan oleh :

**ANITA
A012212046**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **20 OKTOBER 2023**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. Sumardi, S. E., M. Si.
NIP. 19560505 198503 1 001

Pembimbing Pendamping,

Dr. H. Muhammad Toaha, S. E., M.B.A.
NIP. 19601231 198601 1 008

Ketua Program Studi,

Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.
NIP. 19680629 199403 1 002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
NIP. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Anita
Nim : A012012046
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Kota Makassar**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 23 Oktober 2023

Yang Menyatakan,



Anita

KATA PENGANTAR



Assalamu' Alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat, Hikmat dan Karunia-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan Penelitian dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH STRESS KERJA PADA PERKASA GROUP Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen di program studi Magister Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini tidak akan bisa selesai tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak, karena itu pada kesempatan kali ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Almarhum Bapak (Jamaluddin) dan Almarhumah (Yertin) selaku orang tua saya yang sudah meninggal semoga beliau bangga dengan perjuangan anaknya dan yang masih sediah bertahan hingga saat ini, ketujuh saudaraku dan keenam kakak iparku yang tercinta yang telah memberikan motivasi, bantuan moril dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

2. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M. Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof. Dr. Sumardi, SE., M.Si. dan Dr. H. Muhammad Toaha, MBA., CSF selaku Ketua dan anggota TIM Pembimbing dalam Menyusun tesis ini yang telah banyak meluangkan waktunya memberi bimbingan dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan ilmu selama periode perkuliahan kepada penulis;
5. Seluruh Staf administrasi Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Magister Manajemen yang memberikan kemudahan birokrasi serta administrasi selama penyusunan tesis ini.
6. Seluruh sahabat yang telah memberikan bantuan dan mendoakan dalam proses penelitian ini hingga dititik ini.
7. Seluruh rekan-rekan pasca sarjana magister management serta semua pihak yang telah membantu penulis selama ini.
8. Seluruh Pimpinan dan karyawan Perkasa Group yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu penelitian ini.

Penulis menyadari Tesis ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan masukan demi kesempurnaan dan perbaikannya untuk menyempurnakan.

Makassar, 2023

Penulis

Anita

ABSTRAK

ANITA. *Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasaan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Stres Kerja pada Perkasa Group* (dibimbing oleh Sumardi dan Muhammad Toaha).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh stres kerja di Perkasa Group. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdapat jumlah sampel sebesar 117 karyawan sebagai responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan yang disebarikan secara luring. Metode analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling* (SEM) yang dioperasikan melalui *Smart PLS*. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja; kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh stres kerja.

Kata kunci: beban kerja, kecerdasan emosional, kinerja karyawan, stres kerja



ABSTRACT

ANITA. *The Effect of Workload and Emotional Intelligence on Employees' Performance in Mediation by Work Stress in Perkasa Group* (supervised by Sumardi and Muhammad Toaha)

This study aims to determine the effect of workload and emotional intelligence on employees' performance mediated by work stress in Perkasa Group. To find answers to the objectives of this study, a quantitative approach was used. There was a total sample of 117 employees as respondents. The data collection method in this study used questionnaire distributed offline. Data analysis used was Structural Equation Modeling (SEM) operated via Smart (PLS). The results of the study show that workload has a positive and significant effect on employees' performance; emotional intelligence has a positive and significant effect on employees' performance; workload has a positive and significant effect on work stress; emotional intelligence has a positive and significant effect on work stress; work stress has a positive and significant effect on employees' performance; workload has a positive and significant effect on employees' performance mediated by work stress, and emotional intelligence has a positive and significant effect on employees' performance mediated by work stress.

Keywords: workload, emotional intelligence, employees' performance, work stress



DAFTAR ISI

SAMPUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv.
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Teoretis	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	12
2.1.1 Beban kerja	12
2.1.2 Kecerdasan Emosional.....	14
2.1.3 Kinerja	17
2.1.4 Stress Kerja.....	21
2.2 Tinjauan Empiris	24
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	32
3.1 Kerangka Pemikiran.....	32
3.1.1 Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	33
3.1.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja	34
3.1.3 Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	34

3.1.4	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap .. stress kerja.....	35
3.1.5	Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	36
3.1.6	Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Stres	37
3.1.7	Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ... Yang Di Mediasi Stres Kerja.....	38
3.2	Hipotesis	38
BAB IV METODE PENELITIAN		33
4.1	Rancangan Penelitian	40
4.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
4.3	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	41
4.3.1	Populasi	41
4.3.2	Sampel.....	41
4.4	Jenis dan Sumber Data	41
4.5	Metode Pengumpulan Data	42
4.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	43
4.6.1	Variabel Penelitian.....	43
4.6.2	Definisi Operasional	43
4.7	Instrumen Penelitian.....	45
4.7.1	Uji Validitas.....	45
4.7.2	Uji Realibilitas	46
4.8	Teknik Analisis Data	47
4.8.1	Uji Hipotesis	48
4.8.2	Analisis Jalur	49
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....		51
5.1	Hasil Penelitian dan Pembahasan	51
5.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	51
5.1.2	Karakteristik Responden Penelitian	52
5.1.3	Distribusi Jawaban Responden Penelitian.....	55
5.1.4	Uji Instrumen Penelitian	60
5.1.5	Uji Hipotesis	64
5.1.6	Analisis Jalur	67
5.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	74

BAB VI PENUTUP	84
6.1 Kesimpulan	84
6.2 Saran	85
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Skor Penilaian Kinerja Perkasa Group	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 5.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 5.2	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 5.3	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 5.4	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 5.5	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	56
Tabel 5.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional	57
Tabel 5.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja.....	58
Tabel 5.8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 5.9	Nilai <i>Loading Factor</i>	61
Tabel 5.10	Nilai <i>Average Varianced Extracted (AVE)</i>	62
Tabel 5.11	Nilai <i>Cross Loading</i>	63
Tabel 5.12	Nilai Reliabilitas Konstruk	64
Tabel 5.13	Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel 5.14	Uji F-Square	67
Tabel 5.15	Uji Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	69
Tabel 5.16	Uji Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	70
Tabel 5.17	Uji Pengaruh Total (<i>Total Effect</i>).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 2 Model Empiris Penelitian	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	92
Lampiran 2 Tabulasi Responden	97
Lampiran 3 Uji Instrumen Penelitian	110
Lampiran 4 Model Bostrapping	112
Lampiran 5 Uji Hipotesis Penelitian	113
Lampiran 6 Analisis Jalur	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk pemanfaatan dan mengatur setiap individu agar bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk menangani dan mengelola segala kepentingan yang berhubungan dengan karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi perusahaan dikarenakan mampu menghubungkan kesenjangan antara kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan. Menurut Dessler dalam Sofyan & Kamila, (2022) Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang terlibat dalam menjalankan aspek orang atau sumberdaya manusia dari suatu posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pemberian, penghargaan dan penilaian. Sunarsi (2019) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah seperangkat pendekatan strategis dan konsisten untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga. Dimana manusia dianggap sebagai tulang punggung sebuah organisasi yang secara kolektif berkontribusi untuk pencapaian kinerja organisasinya.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian sebelumnya dari Suharti dan Susanto (2014), serta penelitian dari Rolos, (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika

beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Beban kerja yang tinggi akan menjadi stress pada karyawan di Perkasa Group Makassar. Beban yang diberikan setiap karyawan merupakan target kerja yang tinggi dimana karyawan diharuskan memasarkan pakan ternak. Pakan ternak tidak di stock, tetapi hanya sesuai jumlah konsumen yang memesan pakan Rumah potong unggas (RPA) hanya menyediakan bahan untuk mencari konsumen dan bagian pemasaran untuk memasarkan pakan tersebut (Kelejan, 2018). Oleh karena itu, pakan ternak tidak aman, hanya diproduksi berdasarkan pesanan pelanggan dan pakan tidak *stock* untuk memenuhi permintaan konsumen.

Selain Beban Kerja faktor kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung kinerja karyawan, dimana hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja karyawan pada tingkat yang lebih (Novia, 2018). Kecerdasan emosional merupakan Kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola isyarat emosional dan informasi (Dumanauw 2018). Menurut Silaen, (2021) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja dimana beban adalah sebagai variabel penentu dan dapat menjelaskan hasil dari kinerja karyawan selain itu juga menurut Wuwung, (2020) variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan dimana kemampuan tersebut sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan untuk tetap menjaga kestabilan emosional dan pengelolaan emosional dari para karyawan. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Penelitian

sebelumnya dari Dewi (2014) dan penelitian dari Wala (2017) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stress kerja dan kinerja karyawan dimana, setiap peningkatan dari stress kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Setiap perusahaan harus mencari cara untuk mendukung kemajuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, namun hal tersebut tidaklah mudah, namun diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada permasalahan yang terjadi, kecerdasan emosional memberikan pemikiran kepada setiap individu karyawan agar dapat menuntun pengendalian emosi di dalam dirinya, sehingga tahu bagaimana dalam bersikap dan memotivasi dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaannya serta tidak mudah merasa stress dan dapat mengendalikannya, selain itu dengan adanya kecerdasan emosional karyawan dapat menuntaskan pekerjaan dengan baik serta menghasilkan prestasi kerja dengan prospek yang tinggi (Maemunah & Rismayadi, 2020).

Kinerja merupakan hal yang perlu dicapai untuk keberhasilan suatu organisasi, yang dimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa ada suatu hambatan sehingga mampu bekerja dengan semaksimalnya. Jika karyawan memiliki tingkat kinerja yang rendah maka akan menyebabkan kinerja organisasi menjadi buruk. Sarana yang ada pada instansi di berikan kepada karyawan akan mempengaruhi juga tingkat kinerja seorang karyawan, sehingga sarana yang

diberikan harus seimbang dengan kualitas kinerja pada karyawan tersebut (Leuhery, 2018). Maka dari itu jika kinerja karyawan sangat baik maka instansi tersebut akan maju sesuai instansi harapan.

Peningkatan kualitas karyawan melalui program peningkatan sumber daya manusia dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan, bukan hanya dilihat dari kerjanya saja atau kualitas kerjanya, tetapi dapat dilihat juga dari kemampuan emosi pada karyawan tersebut dan dapat bersosialisasi serta berhubungan dengan baik pada karyawan lainnya. Kinerja karyawan dalam suatu instansi beragam mulai dari sangat baik, baik, cukup baik, dan buruk sehingga diperlukan adanya kecerdasan emosional para pegawai.

Sifat dan pola kerja karyawan yang berbeda membuat masalah kinerja bisa muncul sewaktu-waktu. Perusahaan harus memahami apa saja masalah kinerja yang ada dan biasa terjadi dalam perusahaan. Dengan begitu, diharapkan perusahaan dan HRD dapat menyelesaikan kinerja karyawan agar tidak menyebar ke hal-hal lain seperti Komunikasi yang Kurang Lancar, Secerdas dan semahir apapun seseorang, tidak akan bagus kinerjanya jika komunikasi tidak berlangsung lancar. Komunikasi sendiri merupakan salah satu *soft skill* yang harus dikuasai oleh setiap karyawan. Ketidاكلancaran komunikasi atau miskomunikasi juga dapat membuat kinerja akan terhambat. Diperlukan suatu komunikasi yang lancar agar setiap kerja sama berjalan baik. Masalah selanjutnya umum terjadi adalah Konflik Antar Karyawan atau Atasan Pendapat antar manusia yang berbeda sering memicu konflik, begitu pula dalam suatu perusahaan. Konflik antar karyawan dan atasan biasanya juga dipicu dengan kesalahpahaman akibat komunikasi yang tidak

lancar. Jika dibiarkan, hal ini akan menghambat kinerja antara karyawan dan atasan.

Salah satu yang menjadi faktor utama penentu kinerja karyawan adalah terkait dengan beban kerja. Namun, hal ini berbanding terbalik dengan temuan yang dilakukan oleh Ohorela (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Ohorela (2021), beban kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura, dimana beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69%. Oleh karena itu, adanya perbedaan temuan tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti kembali terkait variabel beban kerja. Stres kerja yang positif diperlukan dalam karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan selalu memainkan peran penting pada kinerja karyawan. Menurut Heruwanto,(2020), manajer mempertahankan tingkat tertentu stres pada karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawannya. Akan tetapi, jika stres tidak dikelola dengan baik, hal ini tentu saja akan berdampak pada karyawan dan mampu mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adanya inkronisasi dari temuan terkait pengaruh stres kerja tersebut membuat peneliti ingin melakukan penelitian kembali terkait variabel stres kerja.

Menurut Hamali (2018), gejala-gejala stres di tempat kerja meliputi Gejala stres pada tingkat individu, terdiri dari Reaksi fisiologis, Reaksi emosional, Reaksi kognitif, Reaksi tingkah laku. Gejala stres pada tingkatan organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin,

kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

Perkasa Group melalui anak perusahaannya, PT. Sinar Terang Madani, merupakan salah satu produsen pakan ternak dan Day Old Chick (DOC) di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2012 sebagai pabrik pakan ternak pertama di Barru, Sulawesi Selatan yang memproduksi pakan ternak berkualitas premium. Komitmen kami adalah untuk terlibat dalam semua aspek dari seluruh rantai produksi, mulai dari formulasi pakan, stok perunggasan, hingga produk perunggasan yang bernilai tambah.

Pendekatan ini telah terbukti sangat sukses dalam memastikan keandalan baik pasokan untuk produksi maupun kebutuhan industri seiring dengan kualitas produk pakan unggas dan produk perunggasan yang konsisten, khususnya di Sulawesi Selatan dan Indonesia Timur. Pakan unggas adalah bisnis utama Perusahaan. Berawal dari pabrik pakan ternak tunggal di Barru – Sulawesi Selatan, Perseroan telah berkembang untuk memenuhi tantangan di kawasan setempat untuk pakan ternak handal dan berkualitas tinggi dengan jaringan fasilitas produksi di Makassar dan Barru, Sulawesi Selatan.

Tabel 1.1 Skor Penilaian Kinerja Perkasa Group

No	Departemen	Skore Penilaian Kinerja				
		A	B	C	D	E
1	Manager	10				
2	Hrd	2				
3	Hrd Office	2	1			
4	Hrd Msp	2	3			
5	Acc & Finance	1	4			
6	Ppic		2	2		
7	Comdiv		1	1		
8	Breeding & Hatchery		2	5		
9	Farm		4	23	1	
10	Hatchery		1	4		
11	Aa		5	10	1	
12	Produksi		10	4		
13	Warehouse			14		
14	Qc		1	6		
15	Sma Palu			4		
		17	44	113	3	
	Jumlah			117		

Beban kerja yang terlalu banyak akan mengakibatkan ketegangan pada diri seseorang sehingga memicu terjadinya stres. Hal ini dikarenakan pekerja dituntut untuk memiliki keahlian yang tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, serta volume pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Stress kerja harus dikelola dengan baik, apabila tidak terkontrol maka kinerja karyawannya pun akan kurang maksimal, sebaliknya jika di kelola dengan baik maka kinerja karyawannya pun akan menjadi baik. Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas maka pemilihan ini diarahkan pada judul: **"Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Stress Kerja Di Perkasa Group"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perkasa Group?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perkasa Group?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada Perkasa Group?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stress kerja pada Perkasa Group?
5. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perkasa Group?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada Perkasa Group?
7. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada Perkasa Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perkasa group.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada perkasa group.

3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada perkasa group.
4. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap stress kerja pada perkasa group.
5. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perkasa group
6. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja pada perkasa group
7. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja terhadap perkasa group

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Kegunaan bagi peneliti

Hasil penelitian diharap memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan terhadap peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada dalam perusahaan.

2. Kegunaan bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Kegunaan bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi saran untuk pimpinan perkasa group untuk dapat mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kecerdasan emosional dan dukungan rekan kerja.

2. Kegunaan pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan informasi yang bermanfaat bagi peneliti yang akan datang sehingga dapat bermanfaat bagi karyawan dalam mengelola budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar dapat mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan tesis. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN.

Bab ini memaparkan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.

Bab ini menguraikan teori yang dijadikan dasar penelitian. Pada bab ini peneliti mengkaji berbagai sumber yang memiliki kaitan dengan judul untuk

dijadikan sebagai acuan dalam hipotesis. Bab ini juga berisi tentang tinjauan empiris, yaitu beberapa hasil dari penelitian sebelumnya.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Bab ini menjelaskan tentang rerangka pemikiran teoretis dan penurunan hipotesis penelitian. Bab ini juga mencantumkan perumusan hipotesis berdasarkan konsep penurunan logis.

BAB IV METODE PENELITIAN.

Menguraikan rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, teknik analisis data dan menjelaskan teknik pengolahan data yang digunakan hingga penggunaan analisis yang digunakan.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan dan menguraikan hasil analisis pengolahan data dan pembahasan terkait rumusan masalah dan pembahasan mengenai beban kerja, kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan pada perkasa group.

BAB VI PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang memuat kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini dan akan diakhiri dengan lampiran-lampiran yang terkait dengan hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Beban kerja

2.1.1.1 Pengertian beban kerja

Menurut Mahawati, (2021) mengartikan beban kerja sebagai sekumpulan tugas yang diberikan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Menurut Nurmianto dalam (Ahmad, 2019), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap karyawan memiliki pekerjaannya masing-masing dan pekerjaan tersebut menjadi suatu beban bagi karyawan yang bersangkutan dan harus dikerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan. Fieyatiwi (2019) menyimpulkan *work overload is a condition when workers have too much work and must be completed in a limited amount of time* (Ali, 2022).

Beban kerja adalah suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki (Mahawatim 2021). Beban kerja juga didefinisikan oleh Nidya & Dodi (2021) dalam penelitiannya yaitu *workload is the effort someone has to expend to meet the demands of job* (Fransiska, 2020).

Variabel beban kerja dapat diukur melalui indikator yang diadaptasi dari indikator menurut Omar (2015) dan Musyaddat (2017) yaitu, waktu jam kerja, aktivitas terganggu pekerjaan, bekerja saat libur, dan terjaga sepanjang malam karena pekerjaan. Sedangkan menurut pendapat menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Affandi (2018) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan atau justru memperburuk produktivitas terutang dalam persoalan mutu atau kualitas produk/hasil konkret dari sumber daya yang dikerahkan. Untuk menghindari permasalahan beban kerja ini, biasanya dilakukan analisis kerja untuk menentukan apakah suatu beban kerja berdampak buruk atau baik pada tingkat produktivitas atau kinerja sumber daya. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu di mana apabila sekumpulan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat dilakukan maka ekuilibrium pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien sehingga harus dilakukan analisis dan proses penetapan sumber daya dan waktu yang seimbang untuk menentukannya.

2.1.1.2 Indikator beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut.

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

c. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa (Wuwung, 2020). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan dan mengelola emosi, baik emosi dirinya sendiri

maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif, yang mempromosikan kerja sama sebagai tim yang mengacu pada produktifitas dan bukan pada konflik.

Mayer dan Salovey (2016) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Menurut Goleman (2000) emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah. Akar kata emosi adalah *move* yang artinya menggerakkan, bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi.

Ratnasari (2020) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan yang memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik. Suwatno (2011) mendefinisikan bahwa “Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik”.

Menurut Mandala & Dihan (2018) kecerdasan spiritual merupakan lebih mengenai urusan dengan pencahayaan hati, di mana orang yang memiliki spiritual yang tinggi dan kemampuan untuk memahami penderitaan dengan memaknainya

secara positif dari permasalahan yang dihadapinya. Kecerdasan emosional suatu keahlian seseorang dalam mengatur dan mengontrol emosi pada diri sendiri ataupun berhadapan orang lain guna memotivasi diri pada tekanan dan mengendalikan diri untuk saling menguntungkan (Octavia, 2020). Emosi memainkan peranan yang sangat kritis dan menjadi sangat berarti dalam sebuah pengambilan keputusan, memecahkan masalah dan menggunakan intelektualnya untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan Ratnasari (2020) kecerdasan emosional lebih kearah penguasaan individu dalam hal mengerti, mengendalikan, serta mengevaluasi emosi mereka. Berdasarkan berbagai uraian tersebut, kecerdasan emosional adalah kemampuan yang berhubungan dengan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain.

2.1.2.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2000) dalam (Ariesta, 2016), mengungkapkan ada lima indikator yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi yaitu :

1. Kesadaran diri

Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri; memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan diri

Menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran; mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi

Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4. Empati

Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Keterampilan sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksi dengan lancar; menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing (Silaen 2021). Pencapaian kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagai mana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubung dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting (Suryani & FoEh, 2018).

Lebih lanjut bahwa kinerja itu adalah unjuk kerja karyawan pada suatu perusahaan yang merupakan pencerminan loyalitas mereka dimana mereka bekerja (Nursam, 2017). Kinerja Karyawan merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam memberikan hasil pekerjaan yang terbaik dan berkualitas untuk perusahaan (Suryani & Foeh, 2018).

Rivaldo (2022) mengungkapkan bahwa kinerja yang dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja dan dukungan manajemen telah optimal. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Nabawi (2019) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan dari beberapa definisi bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian dalam menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Dalam hal ini, kata performance umumnya merujuk pada “job performance” atau “actual performance” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Persaingan dalam dunia bisnis dari masa ke masa semakin ketat. Perubahan lingkungan yang terjadi sebagai penyebab kunci munculnya persaingan bisnis yang semakin sulit untuk diprediksi. Dalam era kompetisi bisnis saat ini, perusahaan yang bertahan hanyalah perusahaan yang memiliki strategi inovasi dan strategi bisnis yang lebih (Millin,2019). Sebuah perusahaan memiliki aset penting yang harus diperhatikan

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Goleman (2016), mengungkapkan ada lima indikator yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi yaitu :

1. Kesadaran diri

Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri; memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan diri

Menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran; mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi

Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4. Empati

Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Keterampilan sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksi dengan lancar; menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.1.4 Stress Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stress Kerja

Secara sederhana stress kerja dapat dikatakan sebagai kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Asih, (2018) yang mengemukakan stres ialah suatu keadaan ketegangan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi fisik. Pada kenyataannya setiap pekerjaan pasti memiliki tingkat tekanan (stres) yang berbeda-beda. Stress kerja adalah perasaan di mana seseorang merasa tertekan dan tidak nyaman dengan tugas yang sedang ia jalani.

Stress adalah kondisi di mana seseorang merasa tegang yang dapat secara langsung mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seseorang (Wartono, 2017). Namun dengan adanya kecerdasan emosional seseorang dapat mengendalikan suasana hati yang ada dalam dirinya dan dapat memotivasi dirinya sendiri ketika mengalami tekanan yang sedang dialami sehingga dapat menjadi lebih baik. Pada kelanjutannya, stress kerja yang dialami oleh karyawan sangat berpengaruh kepada perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu mencari jalan

keluar dalam mengatasi permasalahan tersebut. Jika tidak diatasi secepatnya maka cepat atau lambat akan menghambat kinerja karyawan yang akan berdampak kepada perusahaan seperti akan mengalami kerugian (Wartono, 2017).

Menurut Rivai (dalam Sari dan Rayni, 2020), Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri pegawai berkembang macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Sedangkan menurut Wijono dalam (Bhastary, 2020) ,mendefenisikan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

Menurut King (2018) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Stress kerja menurut Hasibuan (2022) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Stress memiliki dampak yang merugikan pada karir karena menurunkan stabilitas dan daya tahan, yang menurunkan kinerja individu dan menghambat karir. Stress di tempat kerja, adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, kesehatan mental, dan kesejahteraan fisik seseorang. Stress yang tidak dikelola dengan baik seringkali menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di lingkungan.

2.1.4.2 Indikator stress kerja

Indikator stress kerja menurut Pandi Afandi (2018) adalah :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan”.

2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Penelitian	Jenis penelitian	Hasil penelitian
1	Pengaruh pekerjaan keluarga dan dukungan sosial serta kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan kinerja perawat Wanita di RS Dr. Soebandi Jember	Avira Rizqiana Yulia (2017)	Penelitian ini merupakan <i>explanation research</i>	Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa jika kecerdasan emosional yang dimiliki perawat wanita RSD dr. Soebandi Jember tinggi maka stres kerja akan menurun. Begitu juga sebaliknya, jika kecerdasan emosional rendah maka stres kerja akan meningkat; Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja perawat wanita di RSD dr. Soebandi Jember. Artinya, bila karyawan dapat mengendalikan emosinya dalam bekerja, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi; dan Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara stres kerja terhadap kinerja perawat wanita RSD dr. Soebandi Jember. Artinya, bahwa semakin tinggi stres kerja perawat wanita di RSD dr. Soebandi Jember, maka akan mengalami penurunan kinerja. Begitu pula sebaliknya, jika stres kerja rendah maka kinerja mengalami peningkatan.

2	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional	Frengky Sanjaya (2012)	penelitian ini menggunakan teknik populasi, responden	Hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja.
3	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)	Try Wartono (2017)	Penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh	hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control dan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank BNI Cabang Purbalingga	Nur, Dandi Naufal Muhammad (2022)	Kuantitatif	Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI KCP Purbalingga, sehingga hipotesis pertama ditolak. Locus of control memoderasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCP Purbalingga sehingga hipotesis kedua diterima. Kecerdasan emosional tidak memoderasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCP

				Purbalingga, sehingga hipotesis ketiga ditolak.
5	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Dan Dimoderasi Oleh Religiusitas Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Unit Teh	Azizah, Nur (2019)	kuantitatif	1.Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja adalah positif dan signifikan; 2.Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan; 3.Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan; 4.Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan; 5.Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh stres kerja; dan 6.Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh religiusitas.
6	Pengaruh dukungan sosial rekan kerja dan locus of control internal terhadap stres kerja perawat	Raden Sugeng Riyadi Sarsono (2019)	Analisis Regresi	Uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai F sebesar 40,147 dengan nilai p 0,000 ($p < 0,01$). Sumbangan efektif dukungan sosial rekan kerja dan locus of control internal terhadap stres kerja, sebesar 39,7%, sumbangan variabel lain yang tidak diteliti sebesar 60,3%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa secara simultan ada pengaruh dukungan sosial rekan kerja dan locus of control internal terhadap stres kerja perawat.

7	Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi	R. Anggiwidya Garini, (2020)	Analisis Regresi Moderasi	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh konflik peran dan kecerdasan emosional memoderasi pengaruh konflik peran ditolak terhadap kinerja karyawan. Ambiguitas peran dan stres kerja diterima terhadap kinerja karyawan. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri mampu memoderasi pengaruh ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
8	Pengaruh dukungan rekan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten ponorogo	Evit Harmawati, Umi Farida, Adi Santoso (2022)	Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji regresi variabel a) variabel dukungan rekan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. b). variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. c). Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo, d). simultan variabel dukungan rekan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.
9	Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap	Ismi Zulaikha, Parmin (2019)	Path analysis	Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan

	Kinerja Pelaksana PNS dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening			signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel beban kerja terhadap kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan variabel kepuasan kerja dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan
10	Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional Terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai Variabel mediasi	Yenni widiastruti yaswir dan Yulihastri (2020)	Path analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berperan sebagai mediasi parsial antara beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
11	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening	Vivi Nila Sari Rena Safitri (2020)	Path analysis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sejalan dengan hasil tersebut, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan juga berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa stres kerja tidak mampu memediasi masing-masing pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
12	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja	Artha Tri Hastutiningsih (2018)	Path analysis	Beban kerja akan berpengaruh pada stres kerja baik itu stres yang bersifat positif maupun stress yang bersifat negatif. Kinerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap performa dari produk yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan di PT. Animasi Yogyakarta ini bertujuan untuk melihat beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Menggunakan analisa regresi linear berganda, penelitian ini melibatkan 102 orang karyawan pada Divisi Produksi menggunakan teknik sensus. Hasilnya adalah beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
13	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui	Raka Putra Edy Wirawan (2022)	Path analysis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. 2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan

	<i>Work Life Balance</i> (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan)			terhadap keseimbangan kehidupan kerja. 3. Work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap work strees. 4. Work life balance memediasi beban kerja terhadap stres kerja.
14	The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali	Eka Idayanti, I Dewa Agung Ayu , Piartrini, Putu Saroyini (2020)	multiple linear regression analysis	Hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	The Influence Of Motivation And Workload On Employee Performance In Hospital	Tiara Putri Ryandini, Mokhamad Nurhadi (2020)	multiple linear regression analysis	Motivasi dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi intrinsik lebih kuat daripada motivasi ekstrinsik. Terdapat pengaruh sub variabel tanggung jawab, pengakuan ($p=0,002$), prestasi kerja, pengembangan karir pekerjaan, promosi, kondisi kerja terhadap kinerja karyawan.
16	Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Ni Made Sapt Resita Putri, Agoes Ganesha Rahyuda (2019)	Path Analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa stres

				kerja memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya mampu meneliti kinerja karyawan dengan responden dan lokasi penelitian yang lebih kompleks. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi serta pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan terkait kinerja karyawan
--	--	--	--	---

Sumber: Hasil telaah peneliti, 2023.