



Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai

Rafli Aliansyah¹, Bakhtiar², Ilham Sonata³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding author: rafiialiansyah02@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Kecerdasan Emosional;

Kinerja;

Stres Kerja.

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is how the influence of emotional intelligence on employee performance. How work stress affects employee performance. How emotional intelligence and job stress affect employee performance. The purpose of this study is to determine the effect of emotional intelligence on employee performance To determine the effect of emotional intelligence on employee performance. To determine the effect of emotional intelligence and work stress on employee performance. The sample in this study amounted to 87 people. Data collection techniques in this study used questionnaires, interviews, observations, and literature studies. The analytical techniques used in this study use data quality test techniques, classical assumption tests, multiple linear analysis. The results of this study show that emotional intelligence partially has a positive and significant effect on employee performance, work stress partially has a positive and significant effect on employee performance, emotional intelligence and work stress simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword:

Emotional Intelligence;

Performance;

Work Stress.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam menjalankan visi dan misi tersebut, sumber daya manusia pasti sangat berpengaruh besar agar organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, emosi, pengetahuan, dan kreativitas. Fungsi dari sumber daya manusia pada umumnya adalah meningkatkan produktivitas dengan membantu organisasi menjadi lebih kompetitif dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, pengembangan dibidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan sebuah organisasi. Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang pajak daerah, pengelolaan keuangan, dan aset daerah. BPKPAD bertanggung jawab dalam mengelola keuangan daerah, termasuk perencanaan, penata usaha, pelaporan, pertanggung jawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Tugas utama BPKPAD yaitu mengelola pendapatan daerah, termasuk pemungutan pajak dan retribusi daerah, mengelola belanja daerah, termasuk perencanaan anggaran, pengeluaran, dan pengendalian belanja, Menyusun laporan keuangan daerah dan melaksanakan audit internal, mengelola aset daerah, termasuk inventarisasi, pengadaan, pemeliharaan, dan penggunaan aset. Dengan adanya BPKPAD, diharapkan pengelolaan keuangan dan aset daerah dapat dilakukan dengan baik dan transparan. Hal ini penting untuk mencapai tujuan Pembangunan daerah serta meningkatkan kesejahteraan Masyarakat. Maka dari itu, hal ini tentu menjadi perhatian besar bagi perusahaan dalam mengelola kinerja sumber daya manusia dengan baik dan benar, karena sumber daya manusia sangat berperan penting dalam keberlangsungan atau keberhasilan proses produktivitas organisasi.

Kinerja pegawai sangat diperlukan pada keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi. Pegawai yang berkinerja tinggi membantu menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan reputasi perusahaan, dan menarik bakat baru untuk bergabung. Dengan demikian, kinerja pegawai yang baik sangat penting untuk masa depan yang sukses bagi organisasi. Kinerja pegawai yang baik berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan atau pengguna jasa. Ketika pegawai bekerja dengan baik, mereka mampu memberikan pelayanan lebih baik, responsif, dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Ini akan membantu membangun hubungan yang baik dengan pelanggan dan meningkatkan citra organisasi. Menurut Daniel Goleman dalam Mangunegara (2017:93) “menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. Begitu pula yang disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja. Sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu. Dapat disimpulkan kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian, dan konsentrasi. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan kinerja seseorang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah stress kerja. Sekarang banyak orang yang bekerja dengan jam kerja yang Panjang, menghadapi tenggat waktu konstan, dan menjadi subyek tekanan untuk menghasilkan lebih dan lebih lagi. Stres sangat berbahaya bagi Kesehatan, bahaya stress diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap dan lama-kelamaan semakin buruk. Menurut Fahmi (2016:214) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada Solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Bisa disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan pekerjaan.

KAJIAN LITERATUR

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sudarmanto (2018:7) kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas, dimana orang sering kali menggunakan istilah produktifitas untuk menyatakan kemampuan

seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Berdasarkan berbagai definisi yang telah disebutkan di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pada hakikatnya adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Goleman (2015:43) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak berlebihan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa. Menurut Salovey dan Mayer dalam Kuswana (2014:243), mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk merasakan emosi, mengintegrasikan emosi untuk memfasilitasi berpikir, memahami emosi dan mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan diri. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan upaya mengendalikan emosi diri dan emosi orang lain, merasakan dan memahami emosi orang lain, serta dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain.

Menurut Hadi dan Hanurawan (2018:55) stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis terhadap peristiwa yang dipersepsi oleh karyawan atau pekerja sebagai suatu yang mengancam dirinya dalam konteks pekerjaan atau jabatan. Menurut Mangkunegara (2017:92) memberikan definisi bahwa “stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponsnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi atau karyawan menggunakan sebagai besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari”. Dari pendapat-pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai karena kondisi yang dialaminya melebihi batas kemampuannya yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut sugiyono (2018:130), mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPKPAD wilayah kota binjai yang berjumlah 87 orang.

Tabel 1. Distribusi populasi berdasarkan bagian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala sub bagian	3
2	Staf	9
3	Bidang Perbendaharaan	14
4	Bidang Anggaran	10
5	Bidang Akuntansi	13
6	Bidang PBB dan BPHTB	17
7	Bidang Retribusi dan Pajak Daerah lainnya	11
8	Bidang Pengelolaan Aset Daerah	10
Total		87 orang

Sumber: Kantor BPKPAD Kota Binjai

Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel secara *total sampling*, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 87 pegawai BPKPAD Kota Binjai.

Tabel 2. Distribusi sampel berdasarkan bagian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala sub bagian	3
2	Staf	9
3	Bidang Perbendaharaan	14
4	Bidang Anggaran	10
5	Bidang Akuntansi	13
6	Bidang PBB dan BPHTB	17
7	Bidang Retribusi dan Pajak Daerah lainnya	11
8	Bidang Pengelolaan Aset Daerah	10

Total	87 orang
-------	----------

Sumber : Kantor BPKPAD Kota Binjai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} setiap item variabel kecerdasan emosional (X_1), stres kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Yang dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antar dapat dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal, tidak berpola melenceng ke kiri atau ke kanan, dan hasil uji normalitas berdasarkan hasil uji *kolomogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel X_1 dan X_2 sebesar 0.915 dengan nilai VIF sebesar 1.093. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola atau acak. Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dengan nilai DW sebesar 1.705 yang terletak diantara $Du(1.6985)$ dan $4-Du(2.3015)$. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.485 > 1.663$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fitri Nursavilla (2020) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Livia ramadani (2023) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.004 > 1.663$) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fitri Nursavilla (2020) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Livia Ramadani (2023) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($32.988 > 3.10$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fitri Nursavilla (2020) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Livia Ramadani (2023) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai sebesar 44%. Sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Binjai. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Binjai. Kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Binjai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Teori, Aplikasi, dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, i. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). *Emotional intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Jurnal

- Ilham Adityansah, & Dr. M. Yahya Arwiyah, S.H., M.H. (2020). PENGARUH PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA. *Jurnal Penelitian*, 1-11.
- Setiobudi, E. (2017). ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Penelitian*, 170-182.
- Wana Syarifah, Ferils, & Junaeda. (2023). Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Penelitian*, 546-557.
- Yapono, F., & Suharnan. (2013). Konsep-Diri, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi-Diri. *Konsep-Diri, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi-Diri*, 208-216.