

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah wadah sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi terdiri dari berbagai bentuk seperti organisasi bisnis, organisasi pemerintahan, dan organisasi nirlaba. Tujuan utama suatu organisasi adalah mencapai hasil yang diinginkan melalui koordinasi dan kerja sama antar anggotanya. Organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti meningkatkan keuntungan dalam perekonomian, menyediakan layanan publik di sektor pemerintahan, atau meningkatkan kualitas Pendidikan di sektor Pendidikan. Organisasi terbentuk karena para anggotanya memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama.

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.

Perencanaan, pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia memerlukan suatu alat manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang tugasnya mengelola faktor manusia dengan baik agar memiliki tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi dunia usaha/organisasi dalam mengelola, mengatur, mengoperasikan dan menggunakan sumber daya manusia agar dapat menjalankan kinerjanya secara efektif dan efisien serta mencapai tujuan organisasi. Menurut (M.S.Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Begitu pula menurut (Dessler, 2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, Kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

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 yang baik sangat penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Ketika pegawai bekerja dengan baik, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan. 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.

Menurut Bastian dalam Fahmi (2016:76) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

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 Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

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.

Menurut Salovey dalam Goleman (2018:513) “mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan Tindakan”. Dan menurut Labbaf (2017:13) seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu memahami atau mengenali diri sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang”.

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.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk mengetahui seberapa besar kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Binjai. Penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Kurangnya kendali emosi dalam bekerja yang menyebabkan stres kerja terjadi.
2. Kesulitan dalam mengendalikan emosi saat bekerja yang membuat kinerja menurun.
3. Tingkat stres pegawai berbeda-beda tergantung pada jabatan dan beban kerja yang diterima.
4. Kurangnya memahami perasaan yang ada pada pegawai lain, seperti kesedihan atau kebahagiaan.
5. Masih terdapat pegawai yang melakukan pekerjaan tidak menggunakan hati nurani.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.1.1 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari pembahasan yang lebih luas, maka penulis hanya membatasi atau memfokuskan penelitian. Berdasarkan hasil prasurvei yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja menjadi dua faktor penyebab tidak

stabilnya kinerja pegawai Badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Binja

1.1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Binjai.
- b. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Binjai.
- c. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Binjai.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Binjai.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Binjai.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, memperluas pengetahuan, dan memperdalam pemahaman ilmu sumber daya manusia, khususnya teori-teori yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja pegawai. Dan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi, informasi serta ide bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya program studi manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat publik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh kalangan umum sebagai informasi dan pertimbangan dalam Menyusun dan melaksanakan kebijakan terkait kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja pegawai.

3. Manfaat instansi

Diharapkan hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi yang bermanfaat terkait kecerdasan emosional dan stres kerja, dan juga dapat membantu instansi untuk menemukan cara yang tepat dalam mengatasi rendahnya kecerdasan emosional dan tingginya tingkat stres kerja serta meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 pengertian kinerja

Secara umum kinerja sering merujuk pada pengukuran prestasi seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sering kali diukur berdasarkan pencapaian hasil, produktivitas, kualitas, dan faktor lain yang berkaitan dengan prestasi.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sudarmanto (2018:7) kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas, dimana orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu.

Menurut Bastian dalam Fahmi (2016:76) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Sentot Imam Wahjono (2015:94) kinerja adalah proses yang berkesinambungan untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individual dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi

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 amstrong dalam Edison, Anwar dan Komariyah (2017:188), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Fahmi (2016:76), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriental dan non profit oriental yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari berbagai definisi yang telah disebutkan di atas, saya dapat menyimpulkan bahwa kinerja pada hakikatnya adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar dan standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut kasmir (2016: 189-193), antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar yang sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik dan tepat akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki 18 rancangan yang tersusun baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar dan tepat.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakteristik yang dimiliki seseorang. Setiap orang pasti memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam

dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu Perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana

kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, jika suasana lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Adapun menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:186) menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Target
 - a. Fokus pada pencapaian target
 - b. Target menantang dan realistis
2. Kualitas
 - a. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
 - b. Anggota memiliki komitmen tentang pencapaian kualitas.
 - c. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas.
 - d. Pelanggan (internal/eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan.
3. Waktu
 - a. Pekerjaan selesai tepat waktu.
 - b. Pelanggan (internal/eksternal) puas atas waktu penyelesaian.
 - c. Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu.
4. Taat asas
 - a. Dilakukan dengan cara yang benar.
 - b. Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

Adapun menurut mangkunegara (2017:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Dari beberapa pendapat diatas, saya menyimpulkan bahwa indikator dari kinerja adalah kualitas pegawai dalam bekerja, ketepatan waktu dalam bekerja, pelaksanaan tugas yang akurat, dan tanggung jawab yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja.

2.1.1.4 Standar Kinerja Yang Efektif

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disepakati, spesifik dan terukur, berorientasi pada waktu, terdokumentasi, dan terbuka terhadap pekerjaan. Dengan cara ini, standar kinerja dapat ditetapkan secara komprehensif dan karyawan dapat termotivasi untuk memenuhi atau melampauinya.

Fauzi (2020:54) menyatakan bahwa standar kinerja efektif hendaknya bersifat :

1. *Relevance*, berarti terdapat hubungan jelas antara kinerja dengan suatu pekerjaan dan tujuan-tujuan organisasi, serta hubungan yang jelas antara elemen-elemen pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan (*job analysis*) dan dimensi-dimensi yang dinilai pada bentuk (*form*) penilaian.
2. *Sensitivity*, mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif dan tidak, sehingga karyawan-karyawan yang mempunyai nilai baik dan tidak baik, tidak dinilai sama.
3. *Reliability*, dapat diandalkan baik oleh supervisor, rekan, maupun relawan.
4. *Acceptability*, dapat diterima oleh semua pihak, baik manajer, supervisor, maupun bawahan.
5. *Particality*, mengimplikasikan bahwa instrumen-instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan pegawai.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa standar kinerja yang efektif merupakan elemen penting. Standar kinerja efektif menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami oleh pekerja.

2.1.1.5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang dilakukan atasan terhadap pegawai untuk menilai seberapa baik mereka dalam mencapai tujuan

dan standar kinerja yang ditentukan. Penilaian kinerja membantu supervisor mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif. Hal ini membantu menentukan sejauh mana pegawai telah mencapai tujuan yang ditetapkan atau memenuhi standar yang ada.

Menurut Bintoro dalam Ilham Adityansyah dan Yahya Arwiyah (2020:4) “penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota – anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap ke efektivitas pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam Perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan karier dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada Perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para pegawai tentang kinerja mereka yang sesungguhnya”.

Menurut Setiobudi (2017) penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seseorang karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses evaluasi yang dilakukan oleh atasan untuk mengetahui seberapa baik pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kinerja Perusahaan.

2.1.1.6 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai. Mengetahui kekuatan dan kelemahan ini memungkinkan manajer untuk memberikan umpan balik yang tepat dan merencanakan pertumbuhan pegawai di masa depan. Hasil evaluasi kinerja menjadi dasar dalam pengambilan keputusan mengenai promosi, kenaikan gaji, ataupun insentif pegawai. Pegawai yang berkinerja baik dan mencapai tujuan biasanya diberikan kesempatan untuk promosi jabatan dan insentif yang lebih besar.

Dalam mangkunegara (2017:10) sunyoto (1999:1) menyatakan bahwa “ tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. meningkatkan sikap saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan Kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Hamali (2018:120) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Menurut Wibowo (2017:43) menyatakan bahwa “tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa Batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.”

Menurut sedarmayanti (2017:64) menyatakan bahwa manfaat kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian kinerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi.

Melakukan penilaian kinerja, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja yang rendah dari karyawan baru dapat mencerminkan adanya penyimpangan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai. Kesalahan juga bisa terjadi pada saat merekrut dan menyaring pegawai baru yang ingin melamar suatu posisi.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

2.1.2.1 Definisi Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang meliputi keterampilan pengendalian diri dan kemauan menghadapi ketidakpastian. Kecerdasan emosi secara efektif dapat membantu pegawai untuk tetap termotivasi dan disiplin untuk mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik biasanya dapat mengelola konflik dengan lebih efektif. Mereka dapat menagani situasi konflik tanpa membiarkannya mempengaruhi kinerja mereka secara negatif.

Menurut Yusuf dan Nurihsan (2014:242) dalam Wana Syarifah, Muh. Ferils, dan junaeda (2023) “menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kesadaran terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain, bersikap empati, kasih sayang, motivasi dan kemampuan untuk merespons suasana kegembiraan dan kesedihan secara tepat.”

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.

Menurut Goleman (2015:43) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional adalah 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.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mempersepsi, membangkitkan dan memasuki emosi yang dapat membantu menyadari dan mengatur emosi diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat mengembangkan pertumbuhan emosi dan intelektual (Yapono dan Suharman, 2013:211).

Kecerdasan menurut Muhammad Lutfhi Fauzi dan Isniar Budiarti (2019) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi dan mengatur emosi seorang secara teratur dalam sebuah model alur seperti ditunjukkan dalam tampilan 3-4 orang yang mengetahui emosinya sendiri dan baik dalam membaca petunjuk emosional, mengetahui mengapa

marah dan bagaimana mengekspresikan dirinya tanpa melanggar norma yang lebih efektif.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan Upaya mengendalikan emosi diri sendiri dan emosi orang lain, merasakan dan memahami emosi orang lain, serta dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Secara umum dapat diketahui kecerdasan emosional seseorang dapat dipengaruhi oleh kepribadian orang tersebut seperti tingkat kesabaran, keterbukaan, dan kestabilan emosi. Selain itu kemampuan membaca emosi orang lain dan berinteraksi dengan orang lain juga dapat mempengaruhi kecerdasan emosional.

Menurut Goleman (2015:267), menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional :

1. lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada saat masa kanak-kanak akan melekat secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang diberikan dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2. lingkungan non keluarga

lingkungan bermasyarakat dan perkembangan Pendidikan sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Sedangkan menurut Joseph dalam Suryanto dan Erlianti (2018:6), faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional antara lain :

1. fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya.

2. Psikis

Kecerdasan emosional selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipengaruhi lingkungan keluarga dan masyarakat. Hal ini dikarenakan bagaimana sikap kita dalam berinteraksi terhadap orang lain.

2.1.2.3 Aspek - Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional mencakup berbagai kemampuan dan keterampilan yang mempengaruhi seseorang dalam memahami, mengekspresikan, dan mengelola emosi.

Menurut Goleman (2015:56-57) menyebutkan ada lima komponen dalam kecerdasan emosional yaitu :

1. Mengenal emosi diri

Mengenal emosi diri yaitu kesadaran diri dalam mengenali perasaan saat perasaan itu terjadi. Kemampuan mencermati perasaan merupakan suatu kepekaan yang tinggi terhadap diri sehingga dapat menggunakan kepekaan tersebut untuk memudahkan dalam mengambil keputusan.

2. Mengelola emosi

Mengelola emosi yaitu menangani perasaan yang dimiliki diri sendiri agar perasaan dapat terungkap dengan pas, hal ini dapat terjadi jika memiliki kecakapan dalam mengenali emosi.

3. Memotivasi diri sendiri

Memberikan dorongan untuk menggerakkan dan menuntun diri dalam mencapai tujuan dan membantu mengambil inisiatif serta bertahan dalam menghadapi kegagalan.

4. Mengenal emosi orang lain

Kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan, mampu memahami sudut pandang orang lain dan membangun hubungan saling percaya dengan orang lain, dan menyelaraskan diri dengan masyarakat.

5. Membina hubungan

Membina hubungan yaitu kemampuan dalam mengendalikan dan mengelola emosi diri dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, mampu memahami serta bertindak bijaksana dalam hubungan antar manusia.

2.1.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu :

1. Kesadaran diri.
2. Kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, memahami perasaan yang muncul.
3. Pengaturan diri
Kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar
4. Motivasi
Kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai emosi diri. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu mengendalikan dorongan hati dan menahan diri dari kepuasan yang berlebihan.
5. Mengenali emosi orang lain
Kemampuan ini bergantung pada kesadaran dalam bersosialisasi dengan orang lain, mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang lain.
6. Keterampilan sosial
Keterampilan dalam mengelola dan mengendalikan emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain dengan kemampuan

bersosialisasi, kepemimpinan dan keberhasilan dalam hubungan pribadi.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan gejala emosi yang terjadi pada pegawai dan dapat berdampak pada organisasi atau perusahaan, serta mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Stres kerja timbul karena pegawai tidak dapat merasakan kepuasan atau beban kerja yang terlalu berat. Manajer perlu mengelola stres sesegera mungkin sehingga dapat mengatasi potensi masalah Perusahaan,

Stres kerja mempunyai dampak yang sangat negatif bagi Perusahaan, hal ini dikarenakan jika pegawai mengalami stres kerja maka dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai dan menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, sebaiknya manajer mempertimbangkan ketidakpuasan karyawan, lingkungan kerja, kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai, dalam menghadapi stres kerja pegawai dengan bijak dan memastikan kenyamanan pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan manfaat bagi Perusahaan.

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 sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari”.

Adapun definisi menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:472) bahwa “stres adalah respons adaptif yang terkait dengan karakteristik atau proses psikologis individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.”

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”.

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.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai karena kondisi yang

dialaminya melebihi batas kemampuannya yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan.

2.1.3.2 Penyebab Timbulnya Stres Kerja

Penyebab timbulnya stres menurut Hani (2014:201) ada kategori, yaitu :

1. *On The Job*

Di antara kondisi-kondisi penyebab stres *on the job* adalah :

a. Beban kerja yang berlebihan

Kelebihan beban kerja terdiri dari dua jenis yaitu kualitatif dan kuantitatif. Kelebihan beban kerja kualitatif muncul ketika kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak ditetapkan atau Standard kerja yang terlalu berlebihan.

b. Tekanan dan desakan waktu

Tekanan dan desakan waktu memiliki konsekuensi serius bagi Perusahaan maupun pegawai. Konsekuensi terhadap manusia seperti pengurangan kualitas dan kuantitas kinerja pekerjaan sehingga dapat meningkatkan keluhan-keluhan pada pegawai.

c. Kualitas supervisi yang jelek

Pada dasarnya supervisi bertugas dalam mengawasi kinerja pegawai tingkat bawah dalam suatu Perusahaan. Apabila supervisi jelek, maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja Perusahaan karena supervisi tersebut tidak dapat mengarahkan dan mengendalikan para pegawai untuk mencapai tujuan Perusahaan.

d. umpan balik yang tidak memadai

Sebagian besar orang ingin mengetahui seberapa baik mereka melakukan pekerjaan dan bagaimana manajemen memandang pekerjaan mereka akan tetapi sering kali informasi mengenai evaluasi pekerjaan tersebut diberikan dengan cara yang terbatas atau bersifat otoriter.

e. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

Ketika seseorang memiliki tanggung jawab dalam pengambilan keputusan sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap Perusahaan, tetapi pengambilan keputusan tersebut bukanlah bagian dari wewenangnya.

f. Peran yang tidak jelas

Peran yang tidak jelas atau memiliki dua peran dalam suatu pekerjaan dapat menyebabkan ketidakjelasan peran dari masing-masing pegawai, selain itu dapat menyebabkan terjadinya tidak meratanya tugas dan dapat menyebabkan bertambahnya beban kerja.

g. Frustrasi

Frustrasi timbul akibat dari tidak tercapainya tujuan yang diinginkan, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendalikan dari seseorang. Oleh karena itu, Perusahaan harus bisa menyediakan jalan bagi pegawai dalam mencapai tujuan mereka.

h. Konflik antar pribadi atau kelompok

Konflik yang terjadi baik antar pribadi maupun antar kelompok pekerja dapat menimbulkan terjadinya kesenjangan antar karyawan dalam mencapai tujuan mereka.

i. Berbagai bentuk perubahan

Proses perubahan budaya organisasi apabila dipicu oleh ketentuan tertentu yang mempertanyakan kemampuan pemimpin yang mengatasinya. Sehingga kemampuan pemimpin dapat menentukan kondisi pegawai.

2. *Off The Job*

Sedangkan kondisi-kondisi penyebab stres *off the job*, yaitu :

a. Kekawatiran finansial

Kondisi finansial yang kurang mendukung dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang, keluarga dan juga orang lain. Dengan kondisi finansial yang tidak sehat dapat menimbulkan hutang, kebangkrutan usaha dan sebagainya.

b. Masalah yang bersangkutan dengan anak

Permasalahan yang dihadapi dalam keluarga, misalnya tidak punya anak, terlalu banyak anak, kenakalan anak, biaya pendidikan anak, dan lain-lain.

c. Masalah fisik

Keadaan fisik seseorang akan terus-menerus mengalami perkembangan, dari mulai masa kanak-kanak hingga masa dewasa dan

masa usia lanjut yang tiap-tiap perkembangan memiliki kekurangan dan keterbatasan.

d. Masalah perkawinan

Ketidakharmonisan keluarga seperti pertengkaran, perpisahan, kematian pasangan Sebagian masalah dapat menimbulkan stres pada pegawai.

e. Perubahan yang terjadi pada tempat tinggal

Kondisi lingkungan hidup yang buruk besar pengaruhnya terhadap seseorang seperti pindah tempat tinggal, masalah keamanan dan lainnya.

f. Masalah pribadi lainnya

Kehilangan sanak saudara dapat berpengaruh terhadap kondisi kejiwaan. Oleh karena itu kematian sanak saudara menjadi stresor.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres kerja terdapat berbagai macam jenis seperti stres kerja yang dapat membangkitkan semangat untuk lebih giat dan terlibat dalam pekerjaannya dan dapat memotivasi diri untuk membantu bekerja lebih keras. Selain itu, stres kerja juga dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja karena pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan dan juga beban kerja yang tidak sepadan dengan kemampuan yang dimilikinya yang dapat menyebabkan kinerja pegawai tersebut menurun.

Menurut Berney dan Selye (dalam Asih, et al., 2018:4-5) mengungkapkan ada empat jenis stres :

- a. *Eustress* (stres baik), yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- b. *Distress* (stres buruk), yaitu stres yang menimbulkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuat pegawai mudah lelah dalam bekerja.
- c. *Hyperstress*, yaitu stres yang terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- d. *Hypostress*, yaitu stres yang muncul karena kurangnya stimulasi.

Menurut Quick dan Quick (dalam Yuliana, et al., 2019:5) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a. *Eustress*, yaitu hasil respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif. Hal ini termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *Performance* yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif. Hal ini termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

Dari dua pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri berbagai jenis seperti *eustress*, *distress*, *hyperstress*, *hypostress*. Yang mana dapat dipahami bahwa stres tidak hanya dapat menimbulkan bahaya bagi individu yang mengalaminya tetapi juga dapat berguna untuk meningkatkan kreatifitas dan antusiasme bagi individu yang mengalaminya.

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan yang akan terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Mangkunegara (2017:108) menyebutkan indikator stres kerja sebagai berikut :

1. Beban kerja

Adanya tidak ketidaksesuaian antara peran, kemampuan, dan beban kerja yang diberikan atasan kepada bawahan.

2. Konflik kerja

Perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan dapat memicu konflik.

3. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seseorang.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan, terjadinya

konflik kerja antar pribadi atau kelompok, dan ketidakjelasan tugas yang harus dilaksanakan. Maka dari itu dapat membuat pegawai merasa cemas, mudah marah, kehilangan motivasi dalam bekerja yang dapat menghambat kinerja pegawai menurun.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ade Dian Ningsih (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV THORTECH Asia Software di Samarinda	Hasil penelitian pada uji f menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Thortech Asia Software di Samarinda
2	Fitri Nursavilla (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan emosional dan stres kerja

			berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3	Livia Ramadani (2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Cabang Padang	Hasil dari penelitian menunjukkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syaria Cabang Padang
4	Maryani (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebersihan Di Kabupaten Tanggamus	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

5	Dimas Yudhistira (2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
---	-------------------------------	---	---

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional adalah 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, (Goleman, 2015). Jika kemampuan tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap pegawai dalam bekerja maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

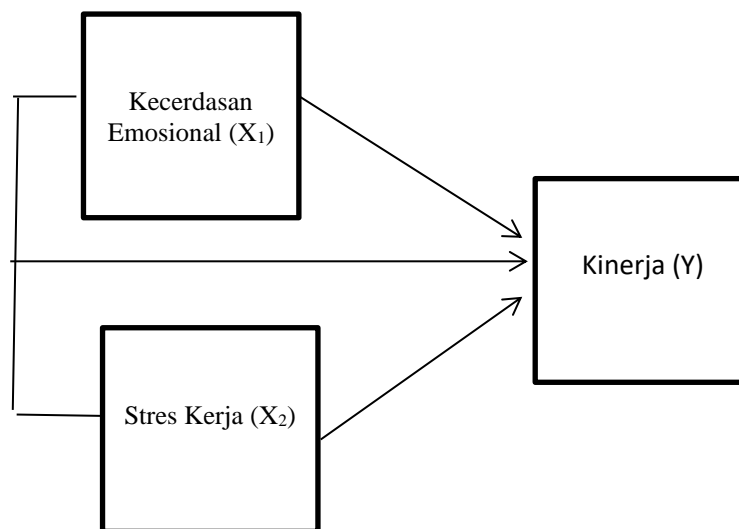
Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (siagian, 2012). Stres yang berlebihan dapat membuat seseorang kehilangan motivasi dan minat terhadap pekerjaannya.

2.3.3 Pengaruh Kecerdasan emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja. Kecerdasan emosional dapat berguna dalam mengendalikan

dorongan hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan pikiran yang dapat menyebabkan pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2017) mengatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Binjai.

2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Binjai.
3. Kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Binjai.