
PENGARUH STRES KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DILINGKUNGAN BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU

Novrihan Leily Nasution

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: novrih4nleily@gmail.com

corresponding mail author : novrih4nleily@gmail.com

***Abstract :** The purpose of this study was to determine the influence of job stress, emotional intelligence, intelligence intelektual and organizational support on employee performance in LingkunganBadan Finance and Asset Management Daerah Kabupaten Labuhanbatu either partially or simultaneously.Data Collection techniques in this study using interviews, questionnaires and literature study. Workmanship methods of data analysis using the software SPSS 26.0 for Windows. This study uses a sample of 30 employees is taken using a census techniques.The results of the research based on the test simultaneously (F test) showed that simultaneous (concurrent) job stress, emotional intelligence, intellectual intelligence and support of the organization simultaneously have a significant effect on the performance of employees in the Finance and Asset Management Agency Daerah Kabupaten Labuhanbatu, where the value of Fcount (5,866) > Ftable (2,759) with a significance 0,002 < 0,05. The results of testing the hypothesis partially (t test) showed that job stress (X1) has positive and significant effect on employee performance in Finance and Asset Management Agency Daerah Kabupaten Labuhanbatu, where t (2,500) > ttable (1,25) with a significance 0,019 < 0,05. emotional intelligence(X2) has positive and significant effect on employee performance in Finance and Asset Management Agency Daerah Kabupaten Labuhanbatu, where the value of (2,076) > ttable (1,25) with a significance 0.048% ownership of < 0.05, intellectual intelligence (X3) has a positive effect but not significant to the performance of employees in the Finance and Asset Management Agency Daerah Kabupaten Labuhanbatu, where the value of tcount (0,402) < ttable (1,25) with a significance 0,691> 0,05. Based on the test results of determination shows that of 48.8% variable employee performance can be explained by job stress, emotional intelligence, intellectual intelligence and organizational support. While the rest of 51.2% can be explained by other factors not examined in this study.*

Keyword : Job Stress, Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Organizational Support, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dalam suatu organisasi baik organisasi perusahaan maupun organisasi pemerintahan karena merupakan sumber daya yang mengarahkan, mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantu pegawai dalam mengatasi konflik atau masalah secara tepat, mampu menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan serta menyenangkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada mereka, karena pegawai kurang mampu dalam mengambil keputusan secara rasional dan tidak dapat menghadapi konflik secara tepat. Emosi mempunyai peran besar untuk menentukan suatu

tindakan dalam proses pengambilan keputusan “rasional”. Kecerdasan intelektual juga merupakan sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Disamping hal tersebut diatas dukungan organisasi seperti dukungan dari pimpinan, rekan kerja maupun lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi bagi peningkatan kinerja pegawai.

II. MATERIALS AND METHOD

Penelitian Terdahulu

Oemar dan Gangga (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin” Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya korelasi yang bersifat kuat (79.1%) dan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sulistio, dkk. (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT BANK DANAMON INDONESIA, TBK” Hasil penelitian menunjukkan Koefisien regresi X1 sebesar 0,767 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kecerdasan emosional akan meningkatkan skor karyawan pegawai sebesar 0,767 dengan menjaga skor kepribadian (X2) konstan. Koefisien regresi X2 sebesar 0,194 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kepribadian akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,194 dengan menjaga skor kecerdasan emosional (X1) konstan.

Stres Kerja

Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara, (2012). Menurut Robins (Oemar, 2017) mengatakan stres kerja adalah suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketengan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologik dan psikologik Desy (Dalam Widyastuti, 2015). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional atau EQ (emotional quotient) atau sering juga disebut dengan kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional, Robbins (dalam Yenti, 2014). Armstrong (dalam Tadkiroatun, 2011) Kecerdasan Emosional (kecerdasan intrapersonal) dapat didefinisikan sebagai kemampuan memahami diri sendiri dan bertindak berdasarkan pemahaman tersebut sedangkan Campbell (dalam Tadkiroatun, 2011:93) menyebutkan bahwa Kecerdasan Emosional (kecerdasan intrapersonal) merupakan kecerdasan dunia batin, kecerdasan yang bersumber pada pemahaman diri sendiri secara menyeluruh guna menghadapi, merencanakan dan memecahkan berbagai persoalan.

Kecerdasan Intelektual

Menurut Vandy (2010) kecerdasan intelektual adalah kecerdasan berfikir dan otak cemerlang yang mengelolah otak kanan dan otak kiri secara berimbang Orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi dianggap memiliki potensi tinggi dalam menunjukkan hasil positif di lingkungan kerja dan diharapkan dapat memiliki kualitas kerja yang lebih tinggi. Kecerdasan intelektual dapat dikembangkan dengan mengoptimalkan kinerja otak disertai latihan praktis (Nggermanto, 2015: 37). (2010)

Dukungan Organisasi

Menurut Waileruny dalam Lansart, dkk (2019) mengatakan bahwa dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

. Kinerja Pegawai

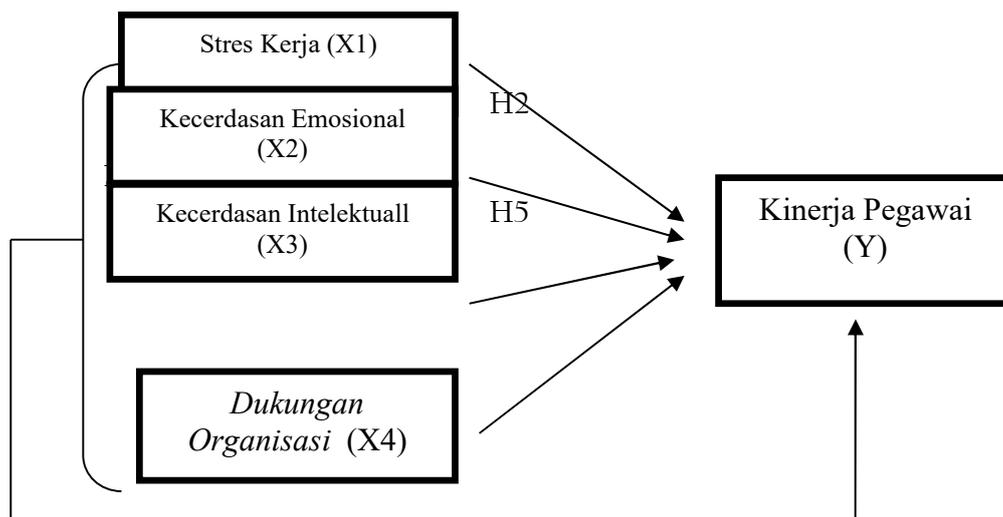
Menurut Wirawan dalam Cahyani (2017) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yang dicapai

seseorang (Mangkunegara, 2016).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2012:89)..

Berikut kerangka konseptual pada penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Data Diolah (Tahun 2020)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga Stres Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu
- H2 : Diduga Kecerdasan Emosional berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu
- H3 : Diduga Kecerdasan Intelektual berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu
- H4 : Diduga Dukungan Organisasi berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu
- H5 : Diduga Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dukungan Organisasi berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu

Metode Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang beralamat di Jalan Gouse Gautama No. 96 Ujung Bandar Kecamatan Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari sampai Juli 2020. Waktu penelitian ini diestimasikan memakan waktu 4 bulan hingga penelitian selesai, mulai dari proses melengkapi data, observasi lapangan hingga proses pengisian kuisisioner.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 30 orang. Teknik yang dilakukan dalam mengambil sampel adalah dengan melakukan studi lapangan (observasi), wawancara, dan memberikan kuisisioner yang berupa daftar pertanyaan

mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian ini yang akan di isi oleh responden

III. RESULTS AND DISCUSSION

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini, digunakan program *software* SPSS 26. Maka dapat dihasilkan output sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15,273	6,311		2,420	0,023
	Stres_Kerja	-0,320	0,128	0,408	2,500	0,019
	Kecerdasan_emosional	0,323	0,156	0,327	2,076	0,048
	Kecerdasan_intelektual	0,075	0,186	0,064	0,402	0,691
	Dukungan_Organisasi	0,273	0,130	0,364	2,093	0,047
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 15,273 + (-0,320)X_1 + 0,323X_2 + 0,075X_3 + 0,273X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 15,273 menunjukkan nilai konstan, jika variabel bebas (stres kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan dukungan organisasi) tidak ada atau bernilai nol, maka loyalitas kerja sebesar 15,273.
- Koefisien $X_1(b_1) = -0,320$, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan stres kerja (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar Rp.0,320. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja pegawai semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin menurun kinerja pegawai.
- Koefisien $X_2(b_2) = 0,323$, ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika kecerdasan emosional ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,323.
- Koefisien $X_3(b_3) = 0,075$, ini berarti bahwa variabel kecerdasan intelektual (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika kecerdasan intelektual ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,075

e. Koefisien $X_4(b_4) = 0,273$, ini berarti bahwa variabel dukungan organisasi (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika dukungan organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,273.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel bebas terdiri dari, Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Dukungan Organisasi sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$, artinya secara parsial stres kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$, artinya secara parsial stres kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Besar nilai t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas (df) = $n-k = 30-5 = 34$ Maka $t_{tabel} = 0,05 (25) = 1,25$. Hasil pada Uji t dapat dilihat pada Tabel 2.dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,273	6,311		2,420	0,023
Stres_Kerja	-0,320	0,128	0,408	2,500	0,019
Kecerdasan_emosional	0,323	0,156	0,327	2,076	0,048
Kecerdasan_intelektual	0,075	0,186	0,064	0,402	0,691
Dukungan_Organisasi	0,273	0,130	0,364	2,093	0,047

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel stres kerja mempunyai angka signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ yang artinya bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Dalam hal ini $t_{hitung} (2,500) > t_{tabel} (1,25)$ maka variabel struktur organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Variabel kecerdasan emosional mempunyai angka signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ yang artinya bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Dalam hal ini $t_{hitung} (2,076) > t_{tabel} (1,25)$ maka kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- 3). Variabel kecerdasan intelektual mempunyai angka signifikansi sebesar $0,691 > 0,05$ yang artinya bahwa kecerdasan intelektual secara parsial t berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung}

dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Dalam hal ini $t_{hitung} (0,402) < t_{tabel} (1,25)$ maka kecerdasan intelektual secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

- 4). Variabel kecerdasan dukungan organisasi angka signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ yang artinya bahwa dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Dalam hal ini $t_{hitung} (2,093) > t_{tabel} (1,25)$ maka dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

V. CONCLUSION

Secara parsial bahwa Variabel stres kerja (X_1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu, dengan nilai $t_{hitung} (2,076) > t_{tabel} (1,25)$ dengan taraf signifikan $0,019 < 0,05$. Variabel Kecerdasan Emosional (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu, dengan nilai $t_{hitung} (2,076) > t_{tabel} (1,25)$ dengan taraf signifikan $0,048 < 0,05$. Variabel Kecerdasan Emosional (X_3), berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu, dengan nilai $t_{hitung} (0,402) < t_{tabel} (1,25)$ dengan nilai signifikansi $0,691 > 0,05$. Variabel Dukungan Organisasi (X_4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu, dengan $t_{hitung} (2,093) > t_{tabel} (1,25)$ dengan nilai signifikansi $0,047 > 0,05$.

VI. REFERENCES

- Ariska. 2018. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja ".*Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP*.2018.
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:.
- Cahyani. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah YOGYAKARTA Unit 2". Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Alfabeta-Bandung.
- Hardiat. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan".Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah.
- Hasibuan, Malayu.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Lansart, dkk. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara "Jurnal EMBA.Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5593-5602.
- Laili. 2019 "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spritual Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi Syariah Mengenai Ketidaketisan Praktik Creative Accounting" .Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Musfiroh, Tadkiroatun.2011. *Pengembangan Kecerdasan Majemuk*. Jakarta: Univ Terbuka.