

## Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja

Sari Rahmadani<sup>1</sup>, Anoesyirwan Moeins<sup>2</sup>, Yulamsi<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

<sup>2</sup>Universitas Persada Indonesia YAI

[sarirahmadani131928@gmail.com](mailto:sarirahmadani131928@gmail.com)

### Abstract

This study aims to determine how much influence job satisfaction, emotional intelligence, and work stress on employee performance at PT. Padang Broad Bay. The method of collecting data through surveys and distributing questionnaires. The sample was 144 respondents and the analytical method used was regression analysis and correlation analysis. Based on the results of multiple regression analysis, the equation  $\hat{Y} = 21.790 + 0.256X_1 + 0.615X_2 - 0.482X_3$  is obtained. There is a positive and significant effect between job satisfaction ( $X_1$ ) on employee performance (Y), with a tcount of  $t_{hitung}$  3.697 or a significantly smaller level than alpha (0,000 < 0.05). Then there is a positive and significant effect between emotional intelligence ( $X_2$ ) on employee performance (Y), with a tcount of  $t_{hitung}$  8.426 or a significantly smaller level than alpha (0,000 < 0.05). Furthermore there is a negative and significant effect between work stress ( $X_3$ ) on employee performance (Y), with  $t_{hitung}$  -3,697 or a significant level smaller than alpha (0,000 > 0.05). Finally there is a significant influence between job satisfaction ( $X_1$ ), emotional intelligence ( $X_2$ ) and work stress ( $X_3$ ) together on employee performance (Y). There is also a strong relationship between each of these variables with a count of  $f_{hitung}$  75.486 or significantly smaller levels from alpha (0,000 < 0.05).

**Keywords:** Job Satisfaction, Emotional Intelligence, Job Stress, Employee Performance, Variable.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesioner. Sampel sebanyak 144 responden dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi. Berdasarkan hasil analisa regresi berganda didapat persamaan  $\hat{Y} = 21,790 + 0,256X_1 + 0,615X_2 - 0,482X_3$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan  $t_{hitung}$  3,697 atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05). Kemudian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan  $t_{hitung}$  8,426 atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05). Selanjutnya terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan  $t_{hitung}$  -3,697 atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 > 0,05). Terakhir terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) juga terdapat hubungan yang kuat antara setiap variabel ini dengan  $f_{hitung}$  75,486 atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05).

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Variabel.

© 2020 INFEK

### 1. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alam. Salah satu sumber daya alam yang berlimpah tersebut adalah perkebunan. Perkebunan ini menyumbang hasil komoditas yang sangat besar dalam hasil tanaman karet.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Sumatera Barat, Sumatera Barat menyumbang 163.800.800 ton pada tahun 2017. Dan daerah yang banyak memproduksi karet adalah Kota Padang. Sehingga terdapat 6 pabrik karet dan salah satunya adalah PT. Teluk Luas.

Tahun 2017 terjadi penurunan dalam produksi karet sekitar 60%, begitu juga dengan PT. Teluk Luas. Berdasarkan data wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan produksi tersebut adalah

rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian oleh Nurhayati dkk (2016), bahwa rendahnya kinerja karyawan merupakan dampak dari rendahnya kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan stres dalam bekerja [1]. Untuk itu diperlukan peningkatan produksi dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat tercermin dari perilaku karyawan sehari, adalah:

- Berbicara positif tentang organisasi;
- Membantu rekan kerja.

Apabila sesama karyawan saling membantu, maka hasil pekerjaan akan dapat melebihi target normal, karena bekerja berdasarkan panggilan tugas. Dan faktor penentu dalam kepuasan kerja ini adalah *turnover* [3]. Saat ini PT. Teluk Luas Padang mengalami permasalahan kepuasan kerja karyawan. Salah satu

indikatornya adalah dengan banyaknya karyawan yang keluar masuk [2].

Penelitian Suwandewi (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional. Seorang karyawan yang baik akan memiliki kecerdasan emosi yang baik pula. Dengan kecerdasan emosi yang baik, maka seorang karyawan dapat mengendalikan diri sehingga motivasi kerja akan meningkat dengan tidak berputus asa dan tidak mudah pasrah. Sehingga dengan meningkatnya motivasi ini akan menjadikan seorang karyawan lebih produktif dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi stres dalam bekerja. Jika karyawan dihadapi dengan peningkatan tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan selama bekerja, maka stres kerja akan meningkat. Kondisi ini dapat mempengaruhi mental dan psikis karyawan. Apabila keadaan ini berlanjut, maka akan berakibat terhadap perusahaan dan diri karyawan itu sendiri. Kepedulian karyawan akan berkurang dan bekerja tidak profesional lagi, sehingga produksi akan turun [4].

Penelitian tentang kinerja karyawan yang dilakukan Waspodo (2012) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan [5]. Soegandhi (2013) juga melakukan penelitian dengan hasil yang sama [6] begitu juga dengan penelitian Tan (2017) [7]. Nurhayati (2016) melakukan penelitian dengan hasil, bahwa kepuasan sangat berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosi [8][9], stres kerja [10]. Untuk itu perlu dilakukan penelitian ini terhadap PT. Teluk Luas Padang agar penyebab penurunan hasil produksinya dapat ditanggulangi.

## 2. Metodologi Penelitian

Data yang diolah dalam penelitian ini adalah data karyawan PT. Teluk Luas Padang yang beralamat di Jl. By Pass Kel. Tanjung Saba Pitameh Kec. Lubeg. Data yang diteliti bersifat kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif merupakan metode penelitian dengan menggambarkan dan menginterpretasi objek apa adanya [11].

Teknik pendekatan deskriptif yang dilakukan menggunakan teknik korelasi. Teknik ini digunakan untuk menganalisis tiga variabel yang saling berhubungan. Ketiga variabel itu adalah kepuasan kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $X_3$ ). Ketiga variabel ini sangat terkait dengan kinerja karyawan.

Sampel data ditetapkan secara umum atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu [12]. Teknik sampel yang digunakan metode sample acak (*random sampling*) dengan menggunakan

rumus Yamane. Persamaan untuk menentukan jumlah sampel disajikan pada persamaan (1).

$$\frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Dimana:

- N = Jumlah populasi;
- e = Presentase (%), toleransi kesalahan dalam pengambilan sampel.

$$n = \frac{225}{1 + (225 \times 0.05)^2}$$

$$n = \frac{225}{1,5625}$$

$$n = 144$$

Maka dalam penelitian ini mengolah data sampel sebanyak 144 orang karyawan PT. Teluk Luas Padang. Setelah data dari sampel didapatkan, maka dilakukan analisis uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji simultan (uji-f), koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji parsial (uji-t).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *One Sample Kolmogorof Smirnov*. Metode uji ini menggunakan model regresi, dimana variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model ini mendistribusikan residual normal atau hasil mendekati normal. Hasil pengujian disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		144
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,59811368
	Absolute	,060
Most Extreme Differences	Positive	,060
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,726
Asymp. Sig. (2-tailed)		,668

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 1 terlihat uji normalitas menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 yaitu 0,668 untuk

variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja karyawan. Hasil Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

### 3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikorelasi berfungsi untuk mengetahui hubungan diantara variabel bebas yang memiliki masalah multikolinieritas. Uji ini bertujuan untuk menemukan apakah variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memiliki gejala multikolinieritas atau tidak dapat dilihat disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

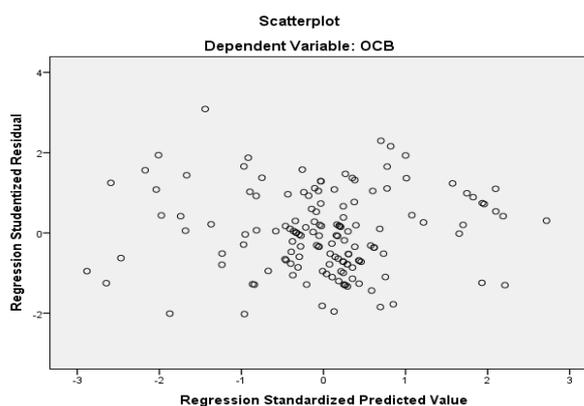
Variabel	N	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Kepuasan Kerja	144	0,587	1,703	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kecerdasan Emosional	144	0,655	1,528	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja	144	0,875	1,143	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10.

### 3.3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik harus memiliki persamaan *variance* residual antara suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain tidak terdapat heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya masalah heteroskedastisitas yaitu perbedaan *variance* residual antara suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain.

Metode pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah pengujian yang menggunakan grafik *Scatterplot*. Grafik ini menggambarkan pola *scatterplot* sebagai penunjuk kelayakan model regresi yang digunakan. Apabila terdapat gejala heteroskedastisitas, maka titik-titik pada grafik akan membentuk suatu bentuk yang sistematis. Sebaliknya, jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, maka titik-titik pada grafik tidak akan membentuk suatu bentuk sistematis atau bentuk acak. Berdasarkan proses estimasi data yang telah dilakukan maka ditemukan hasil pengujian yang disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Plot pada gambar 1 terdapat penyebaran residual, yaitu tidak teratur. Hal tersebut terlihat pada plot yang terpecah di atas dan di bawah angka 0 dan tidak membentuk suatu pola. Maka hasilnya dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

### 3.4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,790	4,211		5,175	,000
Kepuasan Kerja	,256	,069	,252	3,697	,000
Kecerdasan Emosional	,615	,073	,544	8,426	,000
Stres Kerja	-,482	,131	-,206	-3,697	,000

Berdasarkan nilai pada tabel 3 didapatkan nilai persamaan regresi yang disajikan pada rumus (2).

$$\hat{Y} = 21,790 + 0,256X_1 + 0,615X_2 - 0,482X_3 \quad (2)$$

### 3.5. Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial yang merupakan variabel primer. Hasil pengujian disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Faktor Variabel Independent	<i>t</i> <sub>hitung</sub>	<i>t</i> <sub>tabel</sub>	Signifikansi
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	3,697	1,976	,000
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	8,426	1,976	,000
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	-3,697	1,976	,000

Hasil dari pengujian pada tabel 4 bersumber dari membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05 dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  yaitu  $144-3-1=140$  ( $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variable independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk terlihat  $t_{tabel}$  sebesar 1,976.

Uji-t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dalam pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini diperoleh probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh.

### 3.6. Uji-f (Uji Simultan)

Uji-f dalam penelitian ini berfungsi menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel independent yang terdiri dari kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang di uji adalah hipotesa alternatif ( $H_a$ ) dan hipotesa 0 ( $H_0$ ). Hasil pengujian disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan (ANOVA<sup>a</sup>)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2994,655	3	998,218	75,486,000 <sup>b</sup>	
Residual	1851,338	140	13,224		
Total	4845,993	143			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja

Hasil pengujian ini untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel (X) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel (Y), dengan kata lain apakah garis regresi tersebut bermakna sebagai penaksir.

Hasil hipotesis yang disajikan pada tabel 5 adalah sebagai berikut:

- $H_0$  = Secara bersama-sama tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_a$  = Secara bersama-sama ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 merupakan pengujian yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . Hasilnya adalah  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $75,486 > 3,06$ ) dengan tingkat dignifikan  $0,000 <$  dari 0,05 atau 5% ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $f_{tabel}$  menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha 5% ( $n - k - 1$ ) atau  $144 - 3 - 1 = 140$ , maka hasil untuk  $f_{tabel}$  adalah 3,06.

Hasil ini menunjukkan bahwa  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel

kepuasan kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang diterima.

### 3.7. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi diimplementasikan kedalam regresi berganda. Proses ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 <sup>a</sup>	,618	,610	3,636

Dimana:

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui keeratan hubungan kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan stres kerja sebesar 0,786. Ini menunjukkan variabel tersebut memiliki keeratan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,610 menunjukkan kontribusi pengaruh kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61% .

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas didapatkan pernyataan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yaitu  $3,697 > 1,976$ . Tingkat signifikan sebesar 0,05 dan nilai ini lebih besar dari 0,000. Ini menunjukkan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Ini menunjukkan, bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka hipotesis yang diajukan dapat diterima karena kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang.

- b. Pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) membuktikan variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang. Pernyataan ini dapat didukung dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $8,426 > 1,976$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang. Sehingga hipotesa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yaitu semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional, maka semakin rendah kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang. Berdasarkan hasil diatas, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima karena kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang.

- c. Pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ( $H_3$ ) yang merupakan variabel stres kerja, bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang. Pernyataan ini didasari atas nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, yaitu  $-3,697 > 1,976$  dan tingkat signifikan  $0,000$  lebih besar dari  $0,05$ . Hasil menyatakan, bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang. Hasil pernyataan ini adalah  $H_3$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak. Ini menyatakan, bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin kinerja karyawan, karyawan PT. Teluk Luas Padang. Hasil ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang.

- d. Pengaruh kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis ( $H_4$ ) menunjukkan variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang. Pernyataan ini didukung oleh nilai yang diperoleh terhadap nilai  $f$ -hitung lebih besar dari  $f$ -tabel, yaitu  $75,486 > 3,06$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana sumbangan pengaruh kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap kinerja

karyawan sebesar 61% sedangkan sisanya tidak diteliti karena tidak berpengaruh.

Dari hasil penelitian ini menyatakan seluruh variabel yaitu variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang. Diantara ketiga variabel tersebut terdapat variabel yang sangat berpengaruh dominan, yaitu variabel kecerdasan emosional.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini sangat bermanfaat dalam memperhatikan variabel-variabel ini terhadap karyawannya dalam meningkatkan produksi karet pada PT. Teluk Luas Padang.

#### Daftar Rujukan

- [1] Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ( Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 11–24.
- [2] Suwandewi, N. K. N., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 255073.
- [3] Pemayun, I. N. G. T., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen*, 6(9), 5088 - 5115.
- [4] Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *JRMSI (Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia)*, 3(1).
- [5] Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT . Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora*, 1(1), 1–12.
- [6] Tan, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3h Motosport. *Jurnal Agora*, 5(1).
- [7] Olcer, F., Florescu, M. S., & Nastase, M. (2014). The Effect of Transformational Leadership and Emotional Intelligence of Managers on Organizational Citizenship Behaviors of Employees. *Review of International Comparative Management*, 15(4), 385–401.
- [8] Kusuma, A. R., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 2(2), 100–116.
- [9] Chu, C. I., Lee, M. S., & Hsu, H. M. (2006). The impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. *Public Health Nursing*, 23(6), 496–505. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1525-1446.2006.00599.x>.

- [10] Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- [11] Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- [12] Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.