

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA
KEUANGAN PROVINSI BALI**

**Ni Putu Litamara Yoga Padma Sari¹
Ni Luh Sili Antari²**

Fakultas Bisnis Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: litamarayps14@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of emotional intelligence on the performance of BPK Representative Bali employees, find out the influence of work stress on employee performance on BPK Representative Bali, find out the influence of emotional intelligence and work stress on employee performance on BPK Perwakilan Bali. In this study, the sample used was the employee of BPK Representative Bali. The sampling technique in this research uses nonprobability sampling technique, which is saturated sampling. The number of respondents used in this study is 100 respondents. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the t test. The results showed that emotional intelligence affected the performance of employees at the Bali Representative BPK and work stress negatively affected the performance of employees at the Bali Representative BPK. Emotional intelligence partially has a positive and significant influence on employee performance (Y), which can be seen in the regression coefficient b_1X_2 . Emotional intelligence (X_1) and work stress (X_2).

Keywords: *emotional intelligence, stress, performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sistem sosial yang terdiri dari berbagai macam tingkah laku, harapan, motivasi, pandangan yang berbeda dalam usaha, dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai langkah awal dalam membentuk suatu organisasi yang menghasilkan kinerja pegawai yang handal dan profesional agar dapat tercapainya tujuan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset yang vital bagi kemajuan dan berkembangnya organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi, Gaol (2014). Setiap sumber daya manusia ingin berprestasi dan

berhasil dalam segala hal, terutama dalam bidang pekerjaan. Saat ini keberhasilan dan kesuksesan dalam bekerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi. Kemampuan tersebut oleh Goleman (2006) disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu hal yang dibutuhkan oleh seorang pegawai adalah kualitas emosional, yaitu meliputi empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah kemandirian, kemampuan

menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, serta sikap hormat, sehingga pegawai mampu mengendalikan emosi yang dimiliki dan mampu bekerja secara lebih efektif.

BPK Provinsi Bali memiliki sistem kerja yang unik yaitu rotasi posisi kerja pegawai. Rotasi ini dilaksanakan jika terdapat kekurangan atau di perlukan pegawai di setiap bidang. Oleh karena itu, pegawai harus mampu melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan baru dan tuntutan pekerjaan yang berbeda dari sebelumnya. Situasi ini, mungkin menimbulkan stres kerja bagi pegawai.

Stres yang berkelanjutan bukan hanya akan menggerogoti kemampuan mental dan fisik tetapi juga akan membuat orang kurang cerdas secara emosional. Orang yang marah akan sulit membaca emosi orang lain secara akurat dan juga akan menurunkan keterampilan dasar yang paling dibutuhkan untuk empati dan akibatnya, melumpuhkan keterampilan sosial.

Kecerdasan emosional dan stres kerja saling berkaitan dikarenakan pegawai merasa stres akibat beban kerja yang ada, pegawai harus mampu menjaga emosinya tetap positif dan menggunakan emosinya sebagai motivasi dirinya sendiri untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu emosi menjadi penting karena ekspresi emosi yang tepat terbukti bisa melenyapkan stres pekerjaan. Hal-hal tersebutlah yang mempengaruhi baik buruknya kualitas kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang di atas, maka penulis merumuskan masalah, yaitu:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Bali ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Bali ?
3. Seberapa besar pengaruh pada kecerdasan emosional, stress kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Bali ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Emosi merupakan suatu perasaan dengan pikiran-pikiran khasnya, keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak (Yusuf (2009)). Emosi berperan dalam pengambilan sebuah keputusan yang menentukan kesejahteraan dan keselamatan individu atau sekelompok orang. Dalyono (2009) mengemukakan definisi kecerdasan sebagai kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan disekitar atau belajar dari sebuah pengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa manusia hidup dan berinteraksi di dalam lingkungannya yang kompleks. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan - keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Goleman (2009) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu: Mengenali Emosi Diri, Mengelola

Emosi, Memotivasi Diri Sendiri, Mengenali Emosi Orang Lain (Empati), Keterampilan Sosial.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang Handoko (2011). Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan dari kemampuan pelaksanaan kerja harian pegawai, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan Astianto (2014).

Indikator stres kerja menurut Veithzal & Sagala, (2009) yaitu: Kondisi Pekerjaan, Stres karena peran, Faktor interpersonal, Perkembangan karier, Struktur organisasi.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Edison (2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, Roziqin (2010). Mondy, Noe, Premeaux (2016) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil

kerja, Kemandirian, Inisiatif, Adaptabilitas, Kerjasama.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Mahendra, I Gusti Ngurah Risky, Tahun 2018, Dengan Judul Pengaruh Konflik Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di The Kuta Beach Heritage Hotel Bali. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel 100 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai The Kuta Beach Heritage Hotel Bali.

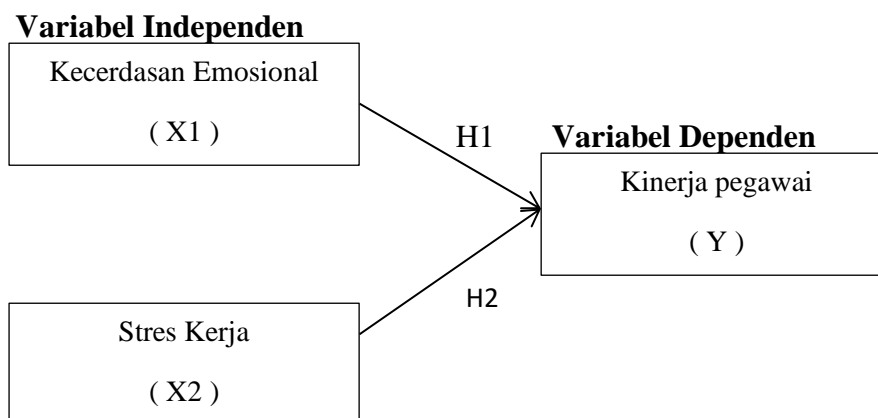
Penelitian Robby, Tahun 2014, Dengan Judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 100 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan sebelumnya dilakukan uji instrumen (validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolenieritas dan heterokedastisitas). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 16 menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Maryani, Tahun 2016, Dengan Judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Di Kabupaten Tanggamus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert, dengan 55 orang responden, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F variabel kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Badan

pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kabupaten Tanggamus.

Kerangka Konseptual



GAMBAR 1
KERANGKA KONSEPTUAL
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA
KEUANGAN (BPK) PROVINSI BALI

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPK Provinsi Bali

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai BPK Provinsi Bali.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun penjabaran mengenai

variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti sebagai berikut: Variabel bebas (X1) dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan (X2) adalah stress kerja. Menurut Sugiyono (2013) variabel bebas (Independent Variabel) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau (terikat). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja. Variabel terikat (Dependent Variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013).

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BPK Provinsi Bali yang berjumlah 100 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Arikunto (2010). Jadi sampel yang di gunakan berjumlah 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
Kuesioner merupakan sekumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya, Sugiyono (2012). Pernyataan-pernyataan akan diukur dengan skala *Likert*. Skala ini mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atas sebuah fenomena, Sugiyono (2014).
2. Wawancara
Menurut Sugiono (2013) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung dengan responden.
3. Dokumentasi
Dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat

penelitian, Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini metode dokumentasi berupa dokumen dan data dari *website* resmi BPK Provinsi Bali.

Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui variable kecerdasan emosional, stress kerja dan kinerja, dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS), 23 for Windows*.

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1. Pengujian tersebut dilakukan terhadap variabel kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

TABEL 1
REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a						
Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	20.755	3.152		6.584	.000
	kecerdasan emosional	.459	.089	.450	5.160	.000
	stres kerja	-.380	.151	-.219	-2.515	.014

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda pada tabel 1, maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,755 + 0,459X_1 - 0,380X_2$$

Interpretasi model tersebut adalah :

Nilai $a = 20,755$ memiliki arti jika Kecerdasan emosional (X_1) dan Stress kerja (X_2) bernilai 0 maka Kinerja (Y) memiliki nilai positif sebesar 30.664 satuan.

$\beta_1 = 0,459$ setiap ada kenaikan pada variable kecerdasan emosional (X_1) sebesar satu satuan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,459 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel kecerdasan emosional sebesar satu satuan, dapat menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,459 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

$\beta_2 = -0,380$ setiap ada kenaikan pada variabel stres kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka dapat menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,380 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel stres kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka dapat meningkatkan kinerja (Y) pegawai sebesar -0,380 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPK Provinsi Bali (H_1)

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPK Provinsi Bali. Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel kecerdasan emosional = $0,000 < \alpha/2$ (0,025). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada BPK Provinsi Bali.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPK Provinsi Bali (H_2)

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPK Provinsi Bali. Untuk menguji pengaruh stress kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel kecerdasan emosional = $0,014 < \alpha/2$ (0,025). Hal ini menunjukkan

bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa stress kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada BPK Provinsi Bali.

Besarnya Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) Dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel kecerdasan emosional (X_1) dan Stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada BPK Provinsi Bali dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,268 \times 100\% \\ &= 26,8\% \end{aligned}$$

Besarnya nilai R square adalah sebesar 0,268 yang artinya sebesar 26,8% variasi kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Bali. Artinya semakin meningkat kecerdasan emosional akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Bali, begitu sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan

Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Bali. Jadi faktor stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Bali karena peningkatan stres akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pentingnya penanganan akan stres kerja dan perlunya menghindari munculnya stres kerja yang berlebihan yang dialami setiap pegawai, karena jika stres kerja menurun maka kinerja pegawai yang akan mengalami peningkatan.

3. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Bali sebesar 26,8% persen. Sedangkan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran bagi pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Bali di harapkan bisa meningkatkan keterampilan sosial, kondisi pekerjaan dan inisiatif. Karena dari hasil diskripsi tanggapan responden indikator yang mendapatkan nilai terendahlah yang harus di tingkatkan lagi. Untuk variabel kecerdasan emosional agar lebih bisa meningkatkan keterampilan sosial, dari stres kerja disarankan lebih meningkatkan kondisi pekerjaan, dan untuk kinerja karyawan disarankan bias meningkatkan inisiatif. dengan ditingkatkan ini semua diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

2. Saran bagi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Bali untuk mengadakan pertemuan rutin bulanan seperti mengadakan arisan bulanan, *outbound, gathering*, dll. Kegiatan tersebut diharapkan mampu menjalin komunikasi yang lebih baik antar rekan kerja, menciptakan suatu hubungan yang harmonis sehingga akan timbul rasa peduli terhadap sesama yang mampu menumbuhkan rasa kekeluargaan dan mampu mengurangi stres kerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Bali.
 3. Bagi peneliti selanjutnya, apabila ingin melakukan penelitian agar bisa mencari variabel – variabel yang lebih luas atau yang lain dari penelitian ini. Dari penelitian ini hanya menemukan 26,8% tingkat pengaruhnya variabel kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- Mahendra Riky ngurah I gusti. 2018. Pengaruh Konflik Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di The Beach Heritage Hotel Bali. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ekonomi Traitma Mulya
- Maryani, 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Di Kabupaten Tanggamus. *Skripsi*
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Syamsu. 2009. Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja. Bandung: Rosda Karya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Anggit Astianto dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Revai Veithzal, Sagala Jauvani Ella. 2009. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Arikunto. (2010).

Prosedur Penelitian: Suatu
Pendekatan Praktek. Jakarta:
Rineka Cipta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D.