

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
HOTEL BORNEO PONTIANAK**

**Kia**

Email: [kia16029723@gmail.com](mailto:kia16029723@gmail.com)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan adalah asosiatif dan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengumpulan data penelitian diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Hasil pengisian kuesioner kemudian diolah menggunakan program *SPSS 22* dan diukur dengan analisis skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang responden dengan menggunakan metode *sampling* jenuh atau sensus. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi kalsik terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, analisis signifikansi koefisien regresi (uji *t*, uji *f* dan *R square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak. Selanjutnya secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia meliputi beberapa aspek yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap sumber daya lainnya yang tersedia di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Perusahaan juga harus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dan meminimalisir persentase karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar. Perusahaan

dapat menggunakan berbagai variabel yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh diri sendiri untuk mengendalikan perasaan sendiri serta menggunakan perasaan tersebut untuk mengontrol pikiran dan tindakan, Jika setiap karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik maka mereka mampu untuk menghasilkan kinerja yang baik dan sukses dalam bekerja.

Gagasan ini dilatar belakangi oleh hasil riset Amilia dan Purnama (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kecerdasan karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Begitu pula hasil riset Wirawan (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional, stres kerja juga mempunyai hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dikatakan penting karena stres kerja pada umumnya sangat berdampak pada menurunnya produktivitas seorang karyawan. Pengendalian stres kerja sangat dibutuhkan sehingga karyawan tidak merasakan beban pekerjaan yang berlebihan. Oleh karena itu dibutuhkan pengendalian yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh hasil riset Wartono (2017) yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus tetap memperhatikan kinerja karyawan sehingga mereka tidak merasakan stres ketika menghadapi pekerjaan.

Hotel merupakan salah satu bentuk perusahaan atau badan usaha yang memiliki peranan penting dalam perkembangan sektor ekonomi. Hotel Borneo Pontianak merupakan salah satu contoh perusahaan atau hotel konvensional di Indonesia yang perkembangannya cukup pesat di era globalisasi saat ini. Hotel Borneo Pontianak adalah salah satu perusahaan yang sedang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Dalam proses pelaksanaannya diperlukan SDM dengan semangat kerja yang tinggi serta mau bekerja keras, tanggap terhadap lingkungan, serta tingkat emosional yang baik dan disiplin kerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada hotel borneo pontianak ada beberapa faktor yang digunakan sebagai tolak ukur di antaranya adalah kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan.

## KAJIAN TEORITIS

Kemampuan seseorang ditentukan oleh kecerdasan yang dimiliki karena setiap manusia mempunyai kemampuan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi serta mengatur suasana hati. Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi karena tercapainya tujuan organisasi tentunya melibatkan peran karyawan yang telah berusaha untuk memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sholiha, Sunaryo dan Priyono (2017: 82): “Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan atau mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun ketika berhadapan dengan orang lain dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain.” Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Sedangkan menurut Goleman (2002) dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 95):

“Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari perasaan sendiri maupun orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada diri orang lain. Dengan demikian, kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan perasaan-perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah dan menuju hidup yang lebih efektif lagi.”

Selanjutnya menurut Wirawan (2017: 13): Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mengenal dirinya sendiri dengan baik dan mengenal orang lain sehingga mampu menjalin sebuah hubungan yang baik. Seseorang yang memiliki kemampuan kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir secara rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain.

Menurut Goleman (2002), dikutip oleh Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 96-97) ada empat dimensi kecerdasan emosional yakni:

1. *Self Awareness* (kesadaran diri), yaitu kemampuan membaca perasaan diri sendiri dan mengetahui dampak dari penggunaan perasaan emosi ketika mengambil keputusan.
2. *Self Management* (pengaturan diri), yaitu kemampuan mengatur perasaan dan hasrat diri serta dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

3. *Social Awareness* (empati), yaitu kemampuan untuk merasakan, mengerti dan bereaksi terhadap perasaan orang lain sewaktu memahami jaringan sosial disekitar kita.
4. *Relationship Management* (keterampilan sosial), yaitu kemampuan untuk menginspirasi, memengaruhi dan memajukan orang lain pada saat menangani konflik.

Pengelolaan kecerdasan emosional tentunya harus dimiliki oleh seorang karyawan, karena jika seorang karyawan tersebut dapat mengelola emosinya dengan baik maka ia mampu mengerjakan setiap beban pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Selain kecerdasan emosional, stres kerja juga menjadi suatu aspek yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena berbagai tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan suatu peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan dari emosi yaitu stres. Menurut Steven dan Prasetyo (2020: 79): “Stres kerja merupakan beban yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa stres dan dapat menurunkan kinerjanya.” Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi.

Sedangkan menurut Notanubun, Adolfini dan Djemly (2019: 682): Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan seseorang karyawan yang merasa ada yang bebani pikirannya, sehingga bisa mempengaruhi emosi dan pola pikir seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seorang karyawan untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan diluar pekerjaan.

Menurut Robbins (2006) sebagaimana yang dikutip oleh Susilo dan Wahyudin (2020: 49) mengemukakan indikator stres kerja terbagi menjadi lima, yaitu:

1. Tuntutan tugas: Merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi pekerjaannya.
2. Tuntutan peran: Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran yang dimainkan dalam suatu organisasi dan terdapat ketidakjelasan peran.
3. Tuntutan antar pribadi: Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi: Penyebab stres karyawan karena pengurangan karyawan, peningkatan beban kerja, rasa tidak aman dan nyaman dalam berkerja dan kehilangan rekan kerja, *restrukturisasi*, *privatisasi*, *merger* dan bentuk lainnya.
5. Kepemimpinan organisasi: Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya membuat serta melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.



Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja adalah hasil dari kerja karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan karena akan menjadi penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan.

Menurut Putri dan Sary (2020: 198):

“Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan dan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dan seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Bisa disebut juga sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan yang merupakan perwujudan dari kemampuan yang dimiliki.”

Untuk mencapai suatu kinerja yang baik seorang karyawan harus berfikir secara kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Menurut Astono, Ristanto dan Haryanik (2019: 123): “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja adalah hasil dari suatu proses.” Kinerja karyawan yang baik merupakan harapan dari organisasi atau perusahaan dalam mempekerjakan seorang karyawan, sebab kinerja dari karyawan diharapkan mampu meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), dikutip oleh Nurhasanah dan Sumardi (2018: 28-29) mengemukakan bahwa ada empat indikator kinerja karyawan yaitu, sebagai berikut:

1. Kualitas  
Yaitu meliputi ketaatan atas prosedur, disiplin dan dedikasi, serta pencapaian hasil aktivitas yang ideal.
2. Kuantitas  
Yaitu jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Yaitu tingkat kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan.
4. Kerja sama  
Yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam suatu pekerjaan untuk memaksimalkan daya dan hasil guna.

Dari keempat indikator diatas dapat dijadikan sebagai ukuran dalam pengkajian terhadap tingkat kinerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.

H<sub>2</sub>: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.

H<sub>3</sub>: Kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Borneo Pontianak yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Pada penelitian ini yang menjadi sampel dari Hotel Borneo Pontianak yang berjumlah 60 orang karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji f dan uji t.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Kriteria penilain uji validitas adalah apabila  $R_{hitung}$  lebih besar  $R_{tabel}$ , maka instrumen dari kuesioner tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

**TABEL 1**  
**HOTEL BORNEO PONTIANAK**  
**UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	X1.1	0,505	0,2542	Valid
	X1.2	0,364	0,2542	Valid
	X1.3	0,419	0,2542	Valid
	X1.4	0,325	0,2542	Valid

	X1.5	0,552	0,2542	Valid
	X1.6	0,499	0,2542	Valid
	X1.7	0,543	0,2542	Valid
	X1.8	0,439	0,2542	Valid
	X1.9	0,395	0,2542	Valid
	X1.10	0,302	0,2542	Valid
	X1.11	0,538	0,2542	Valid
	X1.12	0,346	0,2542	Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,385	0,2542	Valid
	X2.2	0,299	0,2542	Valid
	X2.3	0,328	0,2542	Valid
	X2.4	0,396	0,2542	Valid
	X2.5	0,335	0,2542	Valid
	X2.6	0,452	0,2542	Valid
	X2.7	0,286	0,2542	Valid
	X2.8	0,450	0,2542	Valid
	X2.9	0,481	0,2542	Valid
	X2.10	0,346	0,2542	Valid
	X2.11	0,385	0,2542	Valid
	X2.12	0,562	0,2542	Valid
	X2.13	0,648	0,2542	Valid
	X2.14	0,726	0,2542	Valid
	X2.15	0,351	0,2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,403	0,2542	Valid
	Y1.2	0,362	0,2542	Valid
	Y1.3	0,476	0,2542	Valid
	Y1.4	0,399	0,2542	Valid
	Y1.5	0,461	0,2542	Valid
	Y1.6	0,419	0,2542	Valid
	Y1.7	0,479	0,2542	Valid
	Y1.8	0,386	0,2542	Valid
	Y1.9	0,329	0,2542	Valid
	Y1.10	0,584	0,2542	Valid
	Y1.11	0,415	0,2542	Valid
	Y1.12	0,489	0,2542	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 1 di atas diketahui item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ . Dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% maka diperoleh  $R_{tabel}$  sebesar 0,2542, Sehingga dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuesioner kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan dinyatakan lolos uji validitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya merupakan suatu uji dimana hasil pengukuran dapat dipercaya. Variabel yang dianggap *reliable* jika nilai variabel tersebut lebih besar dari 0,60 dan sebaliknya jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan *reliable* karena kurang dari 0,60. Hasil uji reliabilitas variabel kecerdasan emosional stres kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

**TABEL 2**  
**HOTEL BORNEO PONTIANAK**  
**UJI RELIABILITAS**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> )	0,618	0,60	RELIABEL
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,675	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,605	0,60	RELIABEL

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua item pertanyaan kuesioner variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan pada variabel penelitian ini dinyatakan *reliabel* atau dapat dipercaya.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Model regresi linear dapat dikatakan baik jika memenuhi beberapa uji asumsi klasik yaitu data berdistribusi normal dan tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

**TABEL 3**  
**HOTEL BORNEO PONTIANAK**  
**UJI NORMALITAS**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23901961
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.054
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui nilai yang dihasilkan pada *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena hasil *Asymp.sig (2-tailed)* 0,200 lebih besar dari 0,05



atau  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil pengujian asumsi klasik tidak terjadi masalah dalam multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Linearitas

**TABEL 4**  
**HOTEL BORNEO PONTIANAK**  
**UJI LINEARITAS VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL DAN**  
**KINERJA KARYAWAN**

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	85.449	12	7.121	.830	.620
		Linearity	13.105	1	13.105	1.527	.023
		Deviation from Linearity	72.344	11	6.577	.766	.671
	Within Groups		403.284	47	8.581		
	Total		488.733	59			

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2020

**TABEL 5**  
**HOTEL BORNEO PONTIANAK**  
**UJI LINEARITAS VARIABEL STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN**

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between	(Combined)	267.555	17	15.739	2.989	.002
	Groups	Linearity	163.747	1	163.747	31.094	.000
		Deviation from Linearity	103.808	16	6.488	1.232	.285
	Within Groups		221.179	42	5.266		
	Total		488.733	59			

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4 dan tabel 5 diatas ketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* variabel kecerdasan emosional yaitu sebesar 0,671 yang berarti lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier. Dan pada variabel stres kerja nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,285 yang berarti lebih besar dari

0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier.

#### 5. Analisis Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

**TABEL 6**  
**HOTEL BORNEO PONTIANAK**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 <sup>a</sup>	.395	.374	2.278

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat hasil analisis model summary diperoleh nilai  $r$  square ( $R^2$ ) sebesar 0,395 yang menunjukkan hubungan kedua variabel bebas yaitu kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,50 persen, sedangkan sisanya adalah sebesar 60,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti atau dikaji.

#### 6. Uji F

Berikut ini hasil uji f dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

**TABEL 7**  
**HOTEL BORNEO PONTIANAK**  
**UJI F (PENGARUH SECARA SIMULTAN)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	192.954	2	96.477	18.592	.000 <sup>b</sup>
Residual	295.779	57	5.189		
Total	488.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 7 di atas nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh  $F_{hitung}$  18,592 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,16. Maka dapat diketahui bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

#### 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

**TABEL 8**  
**HOTEL BORNEO PONTIANAK**  
**UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	83.075	8.758		9.486	.000		
Kecerdasan Emosional	-.321	.135	-.310	-2.372	.021	.621	1.611
Stres Kerja	-.481	.082	-.770	-5.887	.000	.621	1.611

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui hasil pengujian dari analisis regresi linear berganda dapat ditunjukkan persamaannya sebagai berikut:

$$Y = -0,310X_1 - 0,770X_2$$

#### 8. Uji T

Berdasarkan tabel 8 di atas diketahui hasil uji t untuk variabel kecerdasan emosional memiliki  $T_{hitung}$  sebesar  $-2,372 < T_{tabel} 2,002$  dengan nilai Sig  $0,021 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel stres kerja memiliki nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $-5,887 < T_{tabel} 2,002$  dengan nilai Sig  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak. Selanjutnya secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diatas, maka penulis akan memberikan saran yaitu bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel atau meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amilia, Silmy, dan Ridwan Purnama. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung." *Jurnal Business Management and Entrepreneurship Education*, Vol. 1, no. 1, pp. 24-30.
- Astono, Ari Dwi, Hesti Ristanto, dan Dwi Haryanik. 2019. "Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Glory Industrial Semarang)." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, Vol. 10, no. 1, pp. 122-132.
- Notanubun, Martha Selfie, Adolfini, dan Woran Djemly. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Manado." *Jurnal EMBA*, Vol. 7, no. 1, pp. 681-690.
- Nurhasanah, Siti, dan Rebin Sumardi. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronet Multicitra Siberkom." *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 14, no. 2, pp. 26-42.
- Putri, Vira Sani, dan Fetty Poerwita Sary. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi)." *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 4, no. 2, pp. 195-205.
- Sholiha, Milatus, Hadi Sunaryo, dan Agus Priyono. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nu Bululawang Malang." *Jurnal Warta Ekonomi*, Vol. 7, no. 17, pp. 78-92.
- Steven, Hartono Jessie, dan Arif Partono Prasetio. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 5, no. 1, pp. 78-88.
- Sudaryo, yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Susilo, Yohanes Herman, dan Wahyudin. 2020. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi*, Vol. 1, no. 1, pp. 45-58.
- Wartono, Tri. 2017. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 4, no. 2, pp. 41-55.
- Wirawan, Putu Agus Erick Sastra. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT.Jasa Raharja." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 3, no. 1, pp. 12-26.