

## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Yuvensius Laude**

email: ylaude007@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mencapai sasaran perusahaan, setiap perusahaan tentunya menginginkan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat bekerja secara efektif dan efisien. Maka dari itu perusahaan harus memiliki nilai yang penting pada perusahaannya. Tingkat kinerja karyawan perlu diperhatikan agar mendapatkan hasil yang maksimal dan membawa perkembangan bagi perusahaan dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik dan beban kerja yang sesuai, diharapkan dapat mendukung kinerja karyawan kreatif, inovatif dan agresivitas. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel pada penelitian ini sebanyak 77 responden, penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pembahasan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji T. pengujian penelitian ini menggunakan *software* spss versi 26. Hasil penelitian adalah pengaruh kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi dewasa ini salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana organisasi tersebut mampu berkompetisi. Guna mewujudkan hal tersebut maka diperlukannya sumber daya manusia (SDM) berkualitas.

Organisasi dituntut untuk mampu berinovasi agar mampu menghadapi persaingan di dunia bisnis. Dalam dunia bisnis apabila suatu perusahaan tidak dapat menyusun strategi bisnis dan strategi pemasaran dengan tepat, maka akan mengalami kekalahan dalam bersaing baik itu persaingan lokal maupun persaingan-persaingan dari luar negeri, maka dari itu organisasi harus bisa mengelola serta mengoptimalkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar sasaran yang sudah direncanakan di dalam organisasi baik profit, kinerja maupun kelangsungan hidup organisasi dapat tercapai. Dalam mencapai tujuan tersebut, permasalahan yang dihadapi manajemen tidak lain di antara lain adalah sumber daya yang ada. Menurut Sunyoto dalam Supardi (2019: 22), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai rangkaian tindakan dalam

hal penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia bukan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad, *et al* (2021), “Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Self Efficacy* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil pengujian yang telah dilaksanakan menunjukkan kecerdasan emosional, *self efficacy* dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Lalu ada juga peneliti yang lain dengan judul yang hampir sama, yang dilakukan oleh Maemunah *et al* (2022), “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil penelitian beban kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan emosional (bahasa Inggris: *emotional quotient*, disingkat EQ) adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Sedangkan, kecerdasan mengacu pada kapasitas untuk memberikan alasan yang valid akan suatu hubungan. Kecerdasan emosional (EQ) belakangan ini dinilai tidak kalah penting dengan kecerdasan intelektual (IQ). Menurut Wibowo dalam Ardiansyah dan Sulistiyowati (2018: 94), mengartikan kecerdasan emosional sebagai sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Menurut Cooper dan Sawaf dalam Dewi (2018: 81), kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koreksi dan pengaruh yang manusiawi.

Menurut Goleman (2005: 44), terdapat lima indikator kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri (*Self-Awareness*) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat. Lalu pengaturan diri (*Self-Management*) adalah kemampuan

seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Kemudian motivasi diri (*Self-Motivation*) merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi. Selanjutnya empati (*Empthy*) merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan. Dan yang terakhir keterampilan sosial (*Relationship Management*) adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena berkaitan dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan jika volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja terlalu besar baik berupa fisik maupun mental maka karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar sehingga kinerja karyawan tidak akan efektif. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental dan sosial. Menurut Soleman dalam Irvianti dan Verina (2015: 119), Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Suwatno dalam Anita *et al* (2013: 70), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja

Menurut Putra dalam Rolos *et al* (2012: 22), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Lalu kondisi pekerjaan, mencakup

tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. Kemudian penggunaan waktu, kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). Yang terakhir standar pekerjaan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja adalah Menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau *performance*, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Menurut Wibowo (2013: 7), Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Wibowo (2013: 235), ada enam indikator yang dijadikan tipe ukuran kinerja yaitu produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output. Kemudian kualitas, pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan. Lalu ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan. Selanjutnya *cycle time* menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. Kemudian pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang. Dan yang terakhir biaya, ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

## HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan kajian empiris di atas, maka penelitian menetapkan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja diduga mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
2. H2: Kecerdasan Emosional diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak dilihat dari karakteristik individual
3. H3: Beban Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan berdasarkan data bersifat kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data menggunakan teknik *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 responden pada Grand Mahkota Hotel Pontianak. Penelitian sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji validitas

Ghozali (2018:52), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar Pengambilan keputusan valid atau tidaknya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$ ,  $R_{hitung}$  diperoleh dari  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-2$  ( $n$  = jumlah data sampel). Untuk mengetahui indikator Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja terhadap Kinerja nilai  $R > R_{tabel}$  dapat dilihat dalam tabel 1.1. Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang mana nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,220. Dengan melihat data diatas dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**TABEL 1.1**  
**GRAND MAHKOTA HOTEL PONTIANAK UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	R hitung>R tabel
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0.767	0.220	Valid
	X2.2	0.798	0.220	Valid
	X3.3	0.844	0.220	Valid
	X4.4	0.763	0.220	Valid
	X5.5	0.791	0.220	Valid
	X6.6	0.773	0.220	Valid
	X7.7	0.887	0.220	Valid
	X8.8	0.726	0.220	Valid
	X9.9	0.704	0.220	Valid
	X10.10	0.722	0.220	Valid
	X11.11	0.746	0.220	Valid
	X12.12	0.747	0.220	Valid
	X13.13	0.817	0.220	Valid
Beban Kerja (X2)	X1.1	0.539	0.220	Valid
	X2.2	0.641	0.220	Valid
	X3.3	0.720	0.220	Valid
	X4.4	0.688	0.220	Valid
	X5.5	0.561	0.220	Valid
	X6.6	0.573	0.220	Valid
	X7.7	0.617	0.220	Valid
	X8.8	0.739	0.220	Valid
	X9.9	0.693	0.220	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.619	0.220	Valid
	Y2.2	0.354	0.220	Valid
	Y3.3	0.420	0.220	Valid
	Y4.4	0.347	0.220	Valid
	Y5.5	0.305	0.220	Valid
	Y6.6	0.464	0.220	Valid
	Y7.7	0.604	0.220	Valid
	Y8.8	0.565	0.220	Valid
	Y9.9	0.453	0.220	Valid
	Y10.10	0.596	0.220	Valid
	Y11.11	0.296	0.220	Valid
	Y12.12	0.358	0.220	Valid
	Y13.13	0.378	0.220	Valid
	Y14.14	0.350	0.220	Valid
	Y15.15	0.609	0.220	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018: 45), Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka reliabel. Dapat dilihat pada tabel 1.2.

**TABEL 1.2**  
**GRAND MAHKOTA HOTEL PONTIANAK UJI RELIABILITAS**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
KECERDASAN EMOSIONAL	0.944	Reliabel
BEBAN KERJA	0.819	Reliabel
KINERJA KARYAWAN	0.712	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Uji reliabilitas yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha* yang nilainya > 0,70 maka untuk variabel masing-masing dengan nilai 0,944, ,819, 0,712, maka semua variabel yang terdapat dalam penelitian dapat dinyatakan telah lolos dalam uji reliabilitas dan dapat diuji secara berulang.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2018: 96), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari variabel independen. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini untuk menganalisis kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan kecerdasan emosional (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen nya.

**TABEL 1.3**  
**Hasil Pengujian Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.787	3.025		13.151	.000
	Kecerdasan Emosional	.166	.036	.370	4.646	.000
	Beban Kerja	.514	.073	.557	6.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2022, Spss 26

Berdasarkan tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,370X_1 + 0,557X_2$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,370 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
  2. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,557 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.
4. analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2018: 97), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kebaikan model yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Chin dalam Setyawan (2017: 8), menjelaskan bahwa kriteria batasan nilai  $R^2$  dalam tiga klasifikasi, yaitu nilai  $R^2$  0.67, 0.33, dan 0.19 sebagai substansial, moderat, dan lemah.

**TABEL 1.4**  
**Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.573	2.22340

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

Sumber: Data Olahan, 2022, Spss 26

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh 0,584 termasuk dalam kategori moderat. Hal ini berarti 58,6% Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 41,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 5. Uji F

Menurut Ghazali (2018: 98), Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 5%, distribusi F dengan derajat kebebasan ( $\alpha; K-1, n-K-1$ ).

Kriteria pengujian :

a.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0.05$ .  $H_0$  diterima, artinya variabel independen secara serentak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi

**TABEL 1.5**  
**Hasil Pengujian Uji Hipotesis (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	513.998	2	256.999	51.987	.000 <sup>b</sup>
	Residual	365.821	74	4.944		
	Total	879.818	76			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kecerdasan Emosional						

Sumber: Data Olahan, 2022, Spss 26

Dari tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kecerdasan emosional dan beban kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa angka signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat berpengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

#### 6. Uji T

Menurut Ghozali (2018: 98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dari  $df = n - K - 1$  diperoleh nilai t tabel, kemudian nilai t tabel dibandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai t tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat diterima atau ditolaknya hipotesis.

Kriteria pengujian :

a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $> 0.05$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $< 0.05$ .  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

**TABEL 1.6**  
**Hasil Pengujian Uji Hipotesis (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.787	3.025		13.151	.000		
	Kecerdasan Emosional	.166	.036	.370	4.646	.000	.888	1.126
	Beban Kerja	.514	.073	.557	6.999	.000	.888	1.126

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan, 2022, Spss 26

Sesuai dengan tabel 4.55 yaitu hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja karyawan sebagai (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,646 > 1,993$  maka  $H_0$ 2 diterima. Artinya terdapat pengaruh kecerdasan emosional sebagai (X1) terhadap kinerja karyawan sebagai (Y) secara signifikan dan positif.

Beban kerja hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan sebagai (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,999 > 1,993$  maka  $H_0$ 3 diterima. Artinya terdapat pengaruh beban kerja sebagai (X2) terhadap kinerja Karyawan sebagai (Y) secara signifikan dan positif

#### 4.1 Pembahasan Pengujian Penelitian

1. Pengujian Hipotesis 1: Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja diduga mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada 77 orang responden menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak berdasarkan uji F diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dan dari hal tersebut organisasi akan mudah untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad *et al* (2021), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan

Emosional, *Self Efficacy*, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Mocca Animation Studio Malang, hasil uji f pada tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , yang menyatakan bahwa variabel kecerdasan Emosional (X1), *self efficacy* (X2), dan beban kerja (X3) memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis 2: Kecerdasan Emosional diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak dilihat dari karakteristik individual

Hasil penelitian yang dilakukan pada 77 orang responden dapat dilihat bahwa hasil uji T diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan variabel Kecerdasan Emosional secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak. Dengan demikian semakin tinggi Kecerdasan Emosional karyawan Pada Grand Mahkota Hotel Pontianak maka akan berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratikno dan Arief (2019), dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Industri Keuangan Perbankan hasil uji Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perolehan nilai koefisiensi kecerdasan emosional sebesar 0.142, nilai t 1.382, dan dengan tingkat signifikansi  $0.173 > 0.05$ , yang memberi arti bahwa kenaikan 1 satuan pada kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan.sebesar 0.142 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai 0, maka H2 pada penelitian ini diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3: Beban Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

Hasil penelitian yang dilakukan pada 77 orang responden dapat dilihat bahwa hasil uji T diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan variabel Beban Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak. Dengan demikian maka semakin tinggi Beban Kerja karyawan Pada Grand Mahkota Hotel Pontianak maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maemunah *et al* (2022), dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Amikom Yogyakarta hasil uji Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap (Y) Universitas Amikom Yogyakarta. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan tetap (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t hitung  $< t$  tabel yaitu  $2,411 > 1,663$ . Nilai signifikansi  $< \alpha$  yaitu  $0,018 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap (Y).

## **PENUTUP**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Grand Mahkota Hotel Pontianak Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka penulis menarik kesimpulan mengenai masalah yang dibahas sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan hasil yang diperoleh maka penelitian ini dapat dinyatakan layak pada Grand Mahkota Hotel Pontianak
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat kecerdasan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat pula, sehingga penelitian ini dinyatakan layak pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

### **2. Saran**

Berdasarkan uraian dari pembahasan dan kesimpulan tersebut, ada pun saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak hotel harus memperhatikan penyebab kecerdasan emosional karyawan, karena karyawan adalah aset bagi perusahaan, jika karyawan berkualitas maka kinerja yang dihasilkan juga akan berkualitas, selain itu perusahaan juga harus

peduli dengan beban kerja karyawan jika karyawan bekerja terlalu lelah maka hasilnya tidak akan efektif.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penambahan dalam variabel penelitian seperti kecerdasan intelektual, serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta menggunakan teori-teori terbaru pada penelitiannya, untuk perusahaan maupun pimpinan diharapkan agar selalu memperhatikan karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67-77.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Dewi, S. S. (2018). Kecerdasan Emosional dalam Tradisi Upa-Upa Tondi Etnis Mandailing. *Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya (Journal of Social and Cultural Anthropology)*, 4(1), 79-85.
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE, Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Undip
- Goleman, D. (2005). *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126.
- Maemunah, M., Nurnilawati, E., Widyawati, R., Istiningsih, I., Wahyudi, R., Mulyatun, S., & Kurnianingsih, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Amikom Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 19(01), 104-112.
- Muhammad, M., Arifin, R., & Wahono, B. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Mocca Animation Studio Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(15).
- Pratikno, Y., & Arief, M. (2019). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Industri Keuangan Perbankan. *Manajemen Pertahanan: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Pertahanan*, 5(2).

- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Supardi, Y. (2019). Analisis Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Nilai Hasil Belajar Peserta Didik Pada SMPN 11 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 2(2), 304-313.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

