

PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA KENCANA KALIMANTAN BARAT DI PONTIANAK

Nivia

email: nivialo12@gmail.com

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Teknik analisis dan pengujian data menggunakan alat ukur skala likert, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi beserta uji hipotesis yaitu uji F dan uji T. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,688 yang dilihat pada *R Square* yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja karyawan.

KATA KUNCI: stres kerja, kecerdasan emosional, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah perusahaan, tanpa sumberdaya manusia yang memadai kegiatan operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, penggerak tambahan seperti teknologi yang digunakan juga tidak akan berfungsi dengan maksimal jika tidak memiliki sumberdaya manusia yang handal, karena itu karyawan dituntut agar memiliki kinerja yang baik.

Kinerja dapat dinyatakan sebagai suatu tindakan dalam pencapaian maupun pelaksanaan tugas. Ada pula yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2012: 7).

Tuntutan agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi terkadang menjadi penyebab stres kerja. Stres kerja berkaitan dengan beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan tugas, dan urgensi waktu. Seseorang dinyatakan mengalami gejala stres apabila merasakan

perasaan tertekan dan penuh kecemasan karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya (Hidayat, 2019: 153).

Berbagai bentuk tekanan dalam pekerjaan cenderung menjadi tekanan yang besar dalam jangka waktu panjang dan mengganggu kinerja karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu akan mengakibatkan tingginya kesenjangan dan memicu stres sehingga akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi kondisi lingkungannya (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018: 1).

Sebaliknya Badeni (2014: 69) menyatakan stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan tergantung seberapa besar tingkat stres yang dirasakan, stres dapat membantu seseorang mengerahkan energi yang dimiliki agar dapat memenuhi tuntutan yang diharapkan perusahaan, hal ini akan direspon sebagai tantangan bagi karyawan untuk mencapai aktualisasi diri.

Kecerdasan emosi digambarkan sebagai kemampuan mengenali diri sendiri atau kesadaran diri yang mencakup rasa percaya diri, realistis dalam menilai diri, menyadari kekurangan dalam diri, dapat dipercaya dan penuh integritas, tetap merasa nyaman dalam suasana yang tidak terarah, optimis, memiliki rasa toleransi yang tinggi, dan memiliki kemampuan dalam mengarahkan tim (Amir, 2017: 38), sedangkan Robbins & Judge (2015: 70) berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam mencari dan mengelola petunjuk yang bersifat emosional, mampu dalam menilai emosi sendiri, memahami makna emosi, dan dapat mengatur emosi secara teratur.

PT Citra Kencana Kalimantan Barat merupakan perusahaan yang bergerak pada jasa angkutan BBM yang berlokasi di Jl. Khatulistiwa No. 23B Pontianak dengan misi perusahaan memberikan hasil terbaik bagi para pelanggan dan karyawan serta dapat memberikan kontribusi dalam pelayanan kepada seluruh masyarakat Indonesia. Dalam hal ini perusahaan harus mampu mempertahankan kinerja karyawan agar tetap dapat memberikan hasil terbaik.

Tujuan dari penelitian dari ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian yang dilakukan pada PT Citra Kencana Kalimantan Barat di Pontianak.

KAJIAN PUSTAKA

1. Stres Kerja

Stres memiliki arti ketegangan jiwa seseorang, stres tidak memiliki wujud dan memiliki sifat personal atau pribadi pada subjek yang mengalaminya, hal yang terlihat dari subjek yang mengalami stres adalah gejala psikis, fisiologis, dan perubahan perilaku (Hidayat, 2019: 151-152).

Menurut Asih, Widhiastuti, & Dewi (2018: 4) stres kerja dinyatakan sebagai kondisi dari interaksi antara seseorang dengan pekerjaannya yang dapat berupa kondisi ketegangan yang memicu ketidakseimbangan fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Robbins & Judge (2015: 431-432) menyatakan bahwa stres kerja memiliki dimensi meliputi faktor lingkungan yang merupakan faktor yang mempengaruhi ketidakpastian lingkungan yang akan berdampak terhadap desain dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres antar karyawan yang terjadi di dalam organisasi. Kemudian faktor organisasional yang merupakan faktor dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres berupa tekanan untuk menghindari kesalahan, menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, bos yang sangat menuntut dan tidak berempati, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan. Terakhir faktor pribadi yang merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi dalam kehidupan pribadi karyawan yang meliputi permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang permanen.

Adapun indikator yang dapat menunjukkan dimensi stres kerja yaitu nyaman dalam relasi, perubahan teknologi yang digunakan, tuntutan pekerjaan, hubungan kerja, faktor ekonomi, dan relasi dengan rekan kerja.

2. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2016: 43) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan untuk berpikir, berempati, dan berdoa.

EQ atau kecerdasan emosional adalah penjelmaan dari suatu tolok ukur kekuatan otak yaitu IQ. Domain (daerah) EQ adalah hubungan personal dan interpersonal daerah

ini bertanggung jawab atas harga diri, kesadaran diri, sensitifitas sosial, dan adaptabilitas sosial (Wipperman, 2007: 5-6).

Amir (2017:38) menyatakan bahwa dimensi kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri (*Self Awareness*) yang merupakan kemampuan untuk mengenal dan memahami suasana hati, emosi, dorongan, dan juga pengaruhnya pada orang lain. Pengaturan diri (*Self Regulation*) yang merupakan kemampuan untuk mengontrol suasana dan dorongan hati yang negatif, selalu penuh pertimbangan setiap kali ingin bertindak. Motivasi (*Motivation*) yang merupakan sebuah hasrat untuk bekerja untuk sesuatu yang lebih dari sekedar bayaran atau status, dan kecenderungan untuk meraih sasaran dengan energi dan keteguhan. Empati (*Empathy*) yang merupakan kemampuan untuk memahami kondisi emosi orang lain, dan kecakapan memperlakukan orang sesuai dengan reaksi emosional mereka, dan kecakapan sosial (*Social Skill*) yaitu mahir dalam mengelola hubungan dan membangun jaringan, dan kemampuan untuk menciptakan kesesuaian.

Adapun indikator yang dapat menunjukkan dimensi kecerdasan emosional adalah memahami emosi, merasakan suasana hati, pengendalian emosi, berpikir sebelum bertindak, bekerja keras, bekerja melebihi tuntutan, memahami kesulitan, rasa peduli, kemampuan berkomunikasi, dan keinginan untuk mengenal.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, L.P, 2016: 481).

Menurut Yunus & Sukartini (2013: 112) kinerja karyawan merupakan alat untuk menentukan gambaran sampai sejauh mana karyawan tersebut dapat mengerjakan dan mencapainya, apakah sudah sesuai dengan target dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi atau belum.

Edison, Anwar, & Komariyah (2016: 195-196) mengemukakan dimensi kinerja terdiri dari Target yang merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. Target menggambarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Kedua yaitu kualitas yang merupakan elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan, kualitas mencakup tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan. Ketiga yaitu waktu

penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, waktu mencakup tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan waktu kerja efektif, dan yang keempat yaitu taat asas, taat asas tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan, taat asas dapat diterapkan pada saat kerja sama dengan orang lain dalam pekerjaan.

Adapun indikator yang dapat menunjukkan dimensi kinerja adalah hasil kerja sesuai standar, pemenuhan target, tingkat kesalahan kerja kecil, hasil kerja sesuai harapan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, tanggung jawab, dan jujur dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk checklist dan metode dokumentasi. Populasi dari penelitian ini berjumlah 36 orang yang merupakan keseluruhan karyawan PT Citra Kencana Kalimantan Barat di Pontianak dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif dengan menggunakan program SPSS versi 25 yang terdiri dari alat ukur yaitu skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi (R^2), uji regresi linear berganda, uji F dan uji T.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
Stres Kerja	X _{1.1}	0,466	0,339	Valid
	X _{1.2}	0,413	0,339	Valid
	X _{1.3}	0,447	0,339	Valid
	X _{1.4}	0,434	0,339	Valid
	X _{1.5}	0,541	0,339	Valid
	X _{1.6}	0,482	0,339	Valid
	X _{2.1}	0,877	0,339	Valid

Kecerdasan Emosional	X _{2.2}	0,707	0,339	Valid
	X _{2.3}	0,733	0,339	Valid
	X _{2.4}	0,828	0,339	Valid
	X _{2.5}	0,732	0,339	Valid
	X _{2.6}	0,609	0,339	Valid
	X _{2.7}	0,618	0,339	Valid
	X _{2.8}	0,794	0,339	Valid
	X _{2.9}	0,664	0,339	Valid
	X _{2.10}	0,681	0,339	Valid
	Kinerja	Y _{.1}	0,455	0,339
Y _{.2}		0,467	0,339	Valid
Y _{.3}		0,353	0,339	Valid
Y _{.4}		0,560	0,339	Valid
Y _{.5}		0,570	0,339	Valid
Y _{.6}		0,723	0,339	Valid
Y _{.7}		0,653	0,339	Valid
Y _{.8}		0,657	0,339	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan indikator dari variabel penelitian valid dan dapat dilakukan pengujian yang lebih lanjut. Nilai r_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $df=n-2$ dan data responden yang diolah berjumlah 36 orang dengan hasil r_{tabel} senilai 0,339.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,647	0,60	RELIABEL
Kecerdasan Emosional	0,772	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,725	0,60	RELIABEL

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan uji reliabilitas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel stres kerja adalah $0,647 > 0,60$, untuk variabel kecerdasan emosional adalah $0,772 > 0,60$ dan untuk variabel kinerja adalah $0,725 > 0,60$ sehingga seluruh variabel dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

TABEL 3
UJI NORMALITAS

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96746287
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.082
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan uji statistik normalitas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal, yang dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-Tailed)* yang didapatkan adalah 0,200 dan lebih besar dari dasar pengambilan keputusan yaitu 0,05.

4. Uji Linearitas

TABEL 4
UJI LINEARITAS
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between	(Combined)	240.943	9	26.771	3.605	.005
KARYAWAN	Groups	Linearity	68.119	1	68.119	9.174	.005
* STRES		Deviation from	172.824	8	21.603	2.909	.019
KERJA		Linearity					
	Within Groups		193.057	26	7.425		
	Total		434.000	35			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari *Deviation form Linearity* adalah 0,019 dan lebih besar dari dasar pengambilan keputusan yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja (Y) terhadap variabel stres kerja (X1).

TABEL 5
UJI LINEARITAS
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between Groups	(Combined) Linearity	358.800	17	21.106	5.052	.001
KARYAWAN		Deviation from Linearity	224.572	1	224.572	53.754	.000
*KECERDASAN EMOSIONAL			134.228	16	8.389	2.008	.078
	Within Groups		75.200	18	4.178		
	Total		434.000	35			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari *Deviation Form Linearity* adalah 0,078 dan lebih besar dari dasar pengambilan keputusan yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja (Y) terhadap variabel kecerdasan emosional (X2).

5. Uji Multikolinearitas

TABEL 6
UJI MULTIKOLINEARITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.658	2.901		7.467	.000		
STRES KERJA	-.593	.140	-.413	-4.244	.000	.999	1.001
KECERDASAN EMOSIONAL	.445	.059	.729	7.491	.000	.999	1.001

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel stres kerja dan kecerdasan emosional adalah $0,999 > 0,10$ sedangkan nilai VIF dari variabel stres kerja dan kecerdasan emosional adalah $1.001 < 10,00$. Berdasarkan nilai tolerance dan nilai VIF dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

6. Uji Heterokedastisitas

TABEL 7
UJI HETEROKEDASTISITAS
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.549	1.551		-2.288	.029
	STRES KERJA	.182	.075	.365	2.434	.021
	KECERDASAN EMOSIONAL	.072	.032	.342	2.280	.029

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja adalah $0,021 > 0,05$ dan kecerdasan emosional adalah $0,029 > 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

7. Uji Koefisien Determinasi

TABEL 8
UJI KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.688	.669	2.026

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai R square adalah sebesar 0,688 atau 68,8%, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 68,8% oleh variabel stres kerja dan kecerdasan emosional, dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diketahui.

8. Uji Regresi Linear Berganda

TABEL 9
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.658	2.901		7.467	.000
	STRES KERJA	-.593	.140	-.413	-4.244	.000
	KECERDASAN EMOSIONAL	.445	.059	.729	7.491	.000

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan uji regresi linear berganda diketahui nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0-,413 menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,729 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kecerdasan emosional yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

9. Uji F

TABEL 10
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.518	2	149.259	36.356	.000 ^b
	Residual	135.482	33	4.106		
	Total	434.000	35			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 36,356. Jumlah keseluruhan sampel adalah 36 orang serta jumlah variabel independen adalah 2, sehingga df dinyatakan sebesar 34(36-2) dan diperoleh F_{tabel} sebesar 3,28. Dengan demikian nilai F_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen yang terdiri dari stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

10. Uji T

TABEL 11
UJI T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.658	2.901		7.467	.000
	STRES KERJA	-.593	.140	-.413	-4.244	.000
	KECERDASAN EMOSIONAL	.445	.059	.729	7.491	.000

Sumber: Data olahan program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui Nilai T_{hitung} untuk stres kerja adalah sebesar -4,244 dan diperoleh T_{tabel} 1,69236. Dengan demikian nilai T_{hitung} memiliki nilai yang lebih kecil daripada T_{tabel} , dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Nilai T_{hitung} untuk kecerdasan emosional sebesar 7,491 dan diperoleh T_{tabel} 1,69236. Dengan demikian nilai T_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar daripada T_{tabel} , dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Kencana Kalimantan Barat di Pontianak maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Kencana Kalimantan Barat di Pontianak. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T variabel stres kerja dimana nilai T_{hitung} lebih kecil dari nilai T_{tabel} .
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Kencana Kalimantan Barat di Pontianak. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T variabel kecerdasan emosional yang menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $alpha$ 0,05.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Kencana Kalimantan Barat di Pontianak dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Kencana Kalimantan Barat di Pontianak. Hal ini dibuktikan pada nilai signifikansi uji F dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} .

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan di atas, berikut ini saran yang dapat penulis berikan:

1. Berdasarkan variabel stres kerja jawaban responden terendah terdapat pada dimensi faktor lingkungan. Saran penulis kepada PT Citra Kencana Kalimantan Barat di Pontianak yaitu agar manajemen dapat memberikan pedoman penggunaan teknologi kepada karyawan sehingga karyawan dapat memaksimalkan penggunaan teknologi yang dipakai, tugas dan tanggung jawab karyawan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan maksimal karena karyawan menguasai teknologi yang digunakan.
2. Berdasarkan variabel kecerdasan emosional, jawaban terendah terdapat pada dimensi kesadaran diri. Saran penulis kepada PT Citra Kencana Kalimantan Barat di Pontianak yaitu agar manajemen dapat membangun kegiatan yang bersifat pengembangan diri melalui pelatihan kerja sehingga karyawan dapat lebih stabil dalam mengelola emosi.
3. Berdasarkan variabel kinerja karyawan, jawaban terendah terdapat pada dimensi kualitas. Saran penulis kepada PT Citra Kencana Kalimantan Barat di Pontianak yaitu agar manajemen lebih memperhatikan penyebab hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan dengan melakukan evaluasi. Komunikasi dua arah antara pimpinan dengan karyawan dibutuhkan agar karyawan dapat mengetahui hasil kerja yang diharapkan pimpinan, dan pimpinan dapat melakukan evaluasi hasil kerja karyawan berdasarkan deskripsi pekerjaan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Asih, G.Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia.
- Hidayat, W.W. (2019). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Jilid 3. Bandung: Alfabeta.

- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jilid 16 (judul asli: *Organizational Behavior*). Diterjemahkan oleh Saraswati Ratna & Sirait Febriella. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2012) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wipperman, J. (2007). *Meningkatkan Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.

