



PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART WILAYAH SUMUR BATU JAKARTA PUSAT

Maria Purnama Sari

Mariapurnamasari18@gmail.com

Kristin Handayani, S.Si., M.M.

kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

ABSTRAK

Perusahaan retail yang dikenal oleh masyarakat dengan memiliki gerai yang banyak dekat dengan masyarakat salah satunya yaitu Alfamart, dengan *tagline* "Belanja Puas, Harga Pas" ini tentunya selain memberikan harga yang terjangkau tentunya memberikan pelayanan service yang baik melalui karyawannya kepada konsumen. Pelayanan yang baik yang diberikan karyawan kepada konsumen tentu dibalikinya terdapat peraturan perusahaan yang ditekankan kepada karyawan agar dapat selalu memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen, sehingga dapat dilihat terdapat apakah adanya stress pada karyawan tersebut dengan diimbangi adanya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan Alfamart sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang memuaskan. Objek penelitian ini adalah karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif yang berguna untuk mendeskripsikan data yang terkumpul. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarikan ke 36 responden, kemudian hasilnya diuji menggunakan teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala likert, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilaksanakan yaitu stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat. Kesimpulan yang diambil adalah stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat.

Kata kunci : Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja.

ABSTRACT

A retail company that is known by the public by having many outlets close to the community, one of which is Alfamart, with the *tagline* "Belanja Puas, Harga Pas" of course, providing affordable prices, of course providing good service through its employees to consumers. Good service provided to employees is of course behind that there are regulations that



emphasize employees so that they can always provide good service to consumers, so it can be seen whether there is stress on the employee with emotional intelligence owned by Alfamart employees so that they can provide satisfactory performance results. The object of this research is Alfamart employees in Sumur Batu, Central Jakarta. This study uses descriptive analysis techniques that are useful for describing the collected data. This study used a questionnaire distributed to 36 respondents, then the results were tested using data analysis techniques, namely validity test, reliability test, descriptive analysis, Likert scale, classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results obtained from the research that has been carried out are that work stress has no effect on performance and emotional intelligence has an influence on the performance of Alfamart employees in the Sumur Batu area, Central Jakarta. The conclusion drawn is that work stress has no effect on performance and emotional intelligence has an effect on the performance of Alfamart employees in the Sumur Batu area, Central Jakarta.

Keywords: *Work Stres, Emotional Intelligence, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan retail yaitu adanya jual beli secara eceran untuk segala kegiatan yang terkait dengan jual beli barang ataupun jasa kepada pembeli akhir agar dapat digunakan secara pribadi bukan untuk di perjual belikan kembali (Kotler dalam Utami, 2018). Pembeli yang membeli produk atau jasa secara satuan memiliki tujuan tersendiri seperti untuk dikonsumsi secara pribadi dan tidak untuk dijual kembali. Salah satu perusahaan retail besar yang berada di Indonesia adalah perusahaan retail Alfamart. Alfamart merupakan perusahaan retail yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari yang bernaung pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Alfamart yang telah berdiri dari tahun 1989 ini merupakan perusahaan retail yang cukup terkenal dikalangan masyarakat Indonesia, dengan jumlah yang banyak tersebar di seluruh Indonesia dan jumlahnya mencapai puluhan ribu gerai dan berada dekat dengan lokasi permukiman penduduk, sehingga jelas Alfamart merupakan perusahaan retail yang cukup dikenal masyarakat luas. Alfamart terdiri dari 5-10 orang tergantung besar dan luas gerai Alfamart tersebut. Adanya sumber daya manusia yang teratur dan positif, maka tentunya juga akan membawa pengaruh yang baik terhadap tujuan dan pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan, oleh sebab itu selain memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan Alfamart juga tentunya harus menjaga kesejahteraan karyawannya agar tetap dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada konsumen. Sumber daya manusia merupakan pembelajaran dan juga kesenian guna mengelola bagaimana keterkaitan dan kegiatan tenaga kerja satu dan lainnya agar dapat memberikan dampak yang efektif dan efisien yang dapat membantu mewujudkan tujuan dari organisasi, sumber daya manusia, serta masyarakat (Hasibuan dalam Mustopa et al.c.2021).

Pada kenyataannya setiap pekerjaan pasti memiliki tingkat tekanan (stres) yang berbeda-beda. Stres kerja adalah perasaan di mana seseorang merasa tertekan dan tidak nyaman dengan tugas yang sedang ia jalani (Mangkunegara dalam Sunarsi, 2018). Stres adalah kondisi di mana seseorang merasa tegang yang dapat secara langsung mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko dalam Sunarsi, 2018). Namun dengan adanya kecerdasan emosional seseorang dapat mengendalikan suasana hati yang ada dalam dirinya dan dapat memotivasi dirinya sendiri ketika mengalami tekanan yang sedang dialami



sehingga dapat menjadi lebih baik (Budiono dan Wibowo dalam Winandar et al.c.2017). Pada kelanjutannya, stres kerja yang dialami oleh karyawan sangat berpengaruh kepada perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu mencari jalan keluar dalam mengatasi permasalahan tersebut. Jika tidak diatasi secepatnya maka cepat atau lambat akan menghambat kinerja karyawan yang akan berdampak kepada perusahaan seperti akan mengalami kerugian (Nelsi, 2021).

Pada permasalahan yang terjadi, kecerdasan emosional memberikan pemikiran kepada setiap individu karyawan agar dapat menuntun pengendalian emosi di dalam dirinya, sehingga tahu bagaimana dalam bersikap dan memotivasi dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaannya serta tidak mudah merasa stres dan dapat mengendalikannya, selain itu dengan adanya kecerdasan emosional karyawan dapat menuntaskan pekerjaan dengan baik serta menghasilkan prestasi kerja dengan prospek yang tinggi (Goleman dalam Erawati 2021).

Berdasarkan hasil observasi dan juga proses *interview* dengan karyawan yang bekerja di Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat mengatakan bahwa tentunya dalam pekerjaan yang dijalankan memiliki stres yang dialami disaat bekerja sebagai karyawan Alfamart. Tekanan yang dialami oleh karyawan Alfamart ini disebabkan dengan karena adanya peraturan yang diberikan kepada karyawan Alfamart, yaitu tentang adanya target penjualan setiap minggunya atau yang disebut Produk Satu Minggu (PSM) yang artinya produk tersebut adalah produk yang harus terjual setiap minggu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Alfamart kepada karyawannya. Dengan adanya sistem PSM yang ditetapkan dan dibebankan kepada karyawan Alfamart inilah yang memberikan tekanan kepada karyawan Alfamart, dikarenakan jika produk yang diwajibkan terjual pada minggu tersebut tidak habis atau tidak laku terjual sesuai dengan standar target yang ditetapkan maka karyawan Alfamart yang harus menanggung pembelian produk tersebut yang artinya mereka harus menggunakan uang pribadi mereka untuk menutup target penjualan minggu tersebut. Selain adanya sistem PSM, terdapat juga sistem Nota Barang Hilang/Nota Selisih Barang (NBH/NSB) yang artinya adalah jika terdapat produk yang dijual hilang maka akan dibebankan kepada karyawan Alfamart dengan adanya pemotongan gaji. Alfamart memiliki batas toleransi barang hilang, yang artinya jika barang yang hilang masih dalam batas toleransi karyawan Alfamart tidak perlu menanggung selisih barang hilang tersebut, namun sebaliknya jika lebih dari batas toleransi maka karyawan harus menanggungnya. Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas dapat terlihat dengan jelas bahwa karyawan Alfamart mengalami stres kerja yang akan berdampak langsung kepada bagaimana kinerja karyawan dan juga bagaimana kecerdasan emosional berperan sebagai pengendali stres yang diduga terjadi kepada karyawan Alfamart.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat.
2. Menguji dan menganalisis peran kecerdasan emosional terhadap kinerja pada karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat.



Hipotesis Penelitian

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat.

H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengelolaan data dalam bentuk angka, lalu diberi penjelasan atau pandangan terhadap data tersebut.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian data yaitu Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat.

5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil jawaban 36 responden yang dikumpulkan melalui lampiran kuesioner yang disebarakan secara langsung di lokasi kepada responden dengan pertanyaan-pertanyaan mengenai stress kerja, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, teknik observasi, teknik dokumentasi, dan teknik kuesioner.

7. Analisis Data

Dalam melakukan pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan alat bantu pengolahan data berupa perangkat lunak, SPSS 20. Pengujian yang dilakukan adalah uji analisis deskriptif, analisis variabel, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Uji Validitas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)



Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₁)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Perubahan Teknologi				
1	Saya merasa tertekan dengan adanya perubahan sistem teknologi yang berada didalam perusahaan	0,914	0,3291	Valid
Globalisasi				
2	Saya merasa sulit mengikuti perkembangan globalisasi disekitar saya	0,940	0,3291	Valid
Keluarga				
3	Saya merasa tertekan dengan keluarga saya	0,733	0,3291	Valid
Pindah Tugas				
4	Saya merasa tertekan dengan adanya pemindahan tugas yang diberikan perusahaan kepada saya	0,796	0,3291	Valid
Kondisi Ekonomi, Finansial				
5	Saya merasa tidak stabil dalam pendapatan yang saya miliki	0,792	0,3291	Valid
Suku, Ras				
6	Saya merasa tidak nyaman ditempat saya bekerja karena adanya diskriminasi suku/ras	0,932	0,3291	Valid
Kondisi Tempat Tinggal				
7	Saya merasa tidak nyaman dengan tempat tinggal saya sekarang	0,856	0,3291	Valid
Tugas Kantor				
8	Saya merasa tertekan dengan tugas yang diberikan kantor kepada saya	0,842	0,3291	Valid
Konflik dan Beban Kerja				
9	Saya merasa tertekang bila diberikan pekerjaan diluar jam kerja	0,676	0,3291	Valid
10	Saya merasa tertekan bekerja diluar kemampuan saya dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi	0,605	0,3291	Valid
Keamanan Kerja				
11	Saya merasa tidak aman dalam bekerja diperusahaan.	0,825	0,3291	Valid
Konflik Sesama Rekan				
12	Saya merasa tertekan dengan adanya persaingan kerja dengan rekan kerja saya di dalam perusahaan	0,863	0,3291	Valid
Lingkungan yang Tidak Menentu				
13	Saya merasa tertekan karena lingkungan saya bekerja tidak kondusif	0,873	0,3291	Valid

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Rasa Terikatan Kelompok yang Lemah/Kurangnya Dukungan Kelompok				
14	Saya merasa tidak dapat bekerjasama dengan rekan kerja saya.	0,910	0,3291	Valid
15	Saya merasa kurangnya dukungan sesama antar rekan kerja.	0,929	0,3291	Valid
Kematangan Kepribadian dan Pengendalian Diri				
16	Saya merasa bahwa diri saya masih kurang dalam bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.	0,936	0,3291	Valid
17	Saya merasa bahwa saya kurang mampu dalam mengendalikan diri saya sendiri.	0,888	0,3291	Valid

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2021

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Rasa Percaya Diri				
1	Saya merasa percaya pada diri saya.	0,771	0,3291	Valid
Realistis Dalam Menilai Diri				
2	Saya realistis dalam menilai kekurangan dan kelebihan dalam diri saya.	0,870	0,3291	Valid
Menyadari Kekurangan Diri dan Melihat Dengan Rasa Humor				
3	Saya menyadari kekurangan diri saya.	0,837	0,3291	Valid
4	Saya menerima kekurangan diri saya dan menjadikannya hal positif untuk diri saya berkembang.	0,876	0,3291	Valid
Dapat Dipercaya dan Penuh Integritas				
5	Saya merasa dapat diandalkan ketika diberikan tugas oleh perusahaan.	0,817	0,3291	Valid
6	Saya memiliki integritas yang baik dalam menjalankan pekerjaan saya.	0,890	0,3291	Valid
Merasa Tetap Nyaman Dalam Suasana Yang Tidak Jelas				
7	Saya mampu mengontrol diri saya dalam kondisi apapun.	0,876	0,3291	Valid
Terbuka Pada Berbagai Perubahan				
8	Saya terbuka terhadap perubahan yang terjadi (lingkungan kerja, rekan kerja, <i>jobdesk</i> yang diberikan).	0,817	0,3291	Valid
Punya Dorongan Yang Kuat Dalam Pencapaian dan Optimism Bahkan Ketika Organisasi Tidak Memberikan Komitmennya				
9	Saya merasa semangat dalam mencapai tujuan saya dalam bekerja.	0,625	0,3291	Valid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
10	Saya merasa optimis bahwa diri saya dapat mencapai tujuan yang ingin saya raih dalam bekerja.	0,446	0,3291	Valid
Pakar Dalam Membangun dan Mempertahankan Bakat Atas Lintas Budaya Yang Sensitif Dan Melayani Klien dan Pelanggan				
11	Saya merasa mampu dalam membangun kepedulian dalam diri saya ketika melihat customer dengan berkebutuhan khusus (<i>disabilitas</i>) kesulitan dalam menemukan barang yang diperlukan.	0,771	0,3291	Valid
12	Saya merasa mampu mempertahankan bakat saya dalam memahami setiap produk yang ada di etalase, sehingga saya mampu memberikan penjelasan kepada customer jika membutuhkan.	0,870	0,3291	Valid
13	Saya merasa mampu membantu dalam memberikan pelayanan berupa penjelasan atau membantu dalam mencari produk yang dibutuhkan oleh customer berkebutuhan khusus (<i>disabilitas</i>).	0,837	0,3291	Valid
Efektif Dalam Mengarahkan Perubahan Persuasive dan Pakar Dalam Membangun Serta Mengarahkan Tim				
14	Saya mampu mengajak rekan kerja saya untuk bekerja sama dan memberikan perubahan yang positif dalam hasil kerja.	0,876	0,3291	Valid
15	Saya mampu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.	0,817	0,3291	Valid
16	Saya mampu mengarahkan tim saya dengan baik.	0,890	0,3291	Valid

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2021

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Tingkat Yang Dihasilkan dan Jumlah Yang Dihasilkan				
1	Saya mampu meningkatkan kinerja saya dalam bekerja	0,896	0,3291	Valid
2	Saya mampu mencapai jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan	0,806	0,3291	Valid
Tingkat Kualitas Pekerjaan dan Tingkat Kesalahan				



No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
3	Saya mampu memberikan kualitas kerja yang baik sesuai standar perusahaan	0,882	0,3291	Valid
4	Saya mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	0,777	0,3291	Valid
Tingkat Kehadiran dan Tingkat Absensi				
5	Saya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	0,814	0,3291	Valid
6	Saya selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,882	0,3291	Valid
Tingkat Kehadiran dan Tingkat Absensi				
7	Saya selalu hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu	0,638	0,3291	Valid
8	Saya tidak pernah absen tanpa izin dari atasan saya.	0,494	0,3291	Valid
Tingkat Kompetensi dan Ragam Kompetensi Yang Dimiliki				
9	Saya memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaan saya sekarang	0,433	0,3291	Valid
10	Saya pernah mendapatkan promosi kerja seperti berganti posisi jabatan dalam menjalankan pekerjaan	0,896	0,3291	Valid

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2021

b. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator keputusan yang dapat digunakan untuk mengetahui bahwa instrumen pernyataan bernilai adalah reliabel jika nilai r alpha $> 0,70$ dengan jumlah 36 responden. Dari analisis dengan menggunakan perhitungan dari program SPSS maka diperoleh nilai uji reliabilitas variabel stres kerja pada Tabel 4 adalah seperti dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Varibel Stres Kerja (X₁)

Cronbach's Alpha	Keterangan
0,972	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2021

Berdasarkan rincian Tabel 4 di atas, terlihat nilai hasil dari uji reliabilitas untuk variabel stres kerja yaitu dengan nilai sebesar $0,972 > 0,70$ di mana nilai dari variabel stres kerja reliabel sehingga nilai ini dapat digunakan dalam proses penelitian ini.



Nilai uji reliabilitas variabel kecerdasan emosional pada Tabel 5 adalah seperti dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

Cronbach's Alpha	Keterangan
0,961	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2021

Berdasarkan rincian Tabel 5 di atas, dapat dilihat nilai hasil dari uji reliabilitas untuk variabel kecerdasan emosional yaitu dengan nilai $0,961 > 0,70$ yang artinya nilai dari variabel kecerdasan emosional reliabel sehingga nilai ini dapat digunakan pada proses penelitian ini.

Nilai uji reliabilitas variabel kinerja karyawan pada Tabel 6 adalah seperti dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	Keterangan
0,914	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2021

Berdasarkan rincian Tabel 6 di atas, dapat dilihat nilai hasil dari uji terhadap reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan sebesar $0,914 > 0,70$ yang berarti nilai dari variabel kinerja karyawan reliabel sehingga nilai ini dapat digunakan pada proses penelitian ini.

2. Analisis Variabel

Tabel 7 Skor Rata-Rata Variabel Stres kerja

No	Pernyataan	Nilai					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa tertekan dengan adanya perubahan sistem teknologi yang berada didalam perusahaan.	7	14	7	5	3	3,47
2	Saya merasa sulit mengikuti perkembangan globalisasi disekitar saya.	0	19	9	6	2	3,25
3	Saya merasa tertekan dengan keluarga saya.	1	11	9	7	8	2,72
4	Saya merasa tertekan dengan adanya pemindahan tugas yang diberikan perusahaan kepada saya.	7	14	9	4	2	3,56
5	Saya merasa tidak stabil dalam pendapatan yang saya miliki.	0	17	15	2	2	3,31

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

No	Pernyataan	Nilai					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
6	Saya merasa tidak nyaman ditempat saya bekerja karena adanya diskriminasi suku/ras.	2	16	8	9	4	3,03
7	Saya merasa tidak nyaman dengan tempat tinggal saya sekarang.	2	13	9	8	4	3,03
8	Saya merasa tertekan dengan tugas yang diberikan kantor kepada saya.	2	19	10	2	3	3,42
9	Saya merasa tertekan bila diberi pekerjaan diluar jam kerja.	12	11	6	5	2	3,72
10	Saya merasa tertekan bekerja diluar kemampuan saya dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.	8	14	3	7	4	3,42
11	Saya merasa tidak aman dalam bekerja diperusahaan.	5	10	11	5	5	3,14
12	Saya merasa tertekan dengan adanya persaingan kerja dengan rekan kerja saya di dalam perusahaan.	0	19	12	2	3	3,31
13	Saya merasa tertekan karena lingkungan saya bekerja tidak kondusif.	3	12	12	5	4	3,14
14	Saya merasa tidak dapat bekerjasama dengan rekan kerja saya.	4	14	9	5	4	3,25
15	Saya merasa kurangnya dukungan sesama antar rekan kerja.	0	12	15	6	3	3,00
16	Saya merasa bahwa diri saya masih kurang dalam bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.	2	17	8	5	4	3,22
17	Saya merasa bahwa saya kurang mampu dalam mengendalikan diri saya sendiri.	4	14	9	5	4	3,25
Total							3,26

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan penjabaran Tabel 7 di atas, dilihat bahwa nilai tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa tertekan bila diberi pekerjaan diluar jam kerja” dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



didapatkan nilai rata-rata adalah 3,72, sedangkan nilai terendah adalah pernyataan “Saya merasa tertekan dengan keluarga saya ” dengan nilai 2,72.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Tabel 8 Skor Rata-Rata Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

No	Pernyataan	Nilai					Mean
		SS	S	N	TS	ST S	
1	Saya merasa percaya pada diri saya.	4	23	7	2	0	3,81
2	Saya realistis dalam menilai kekurangan dan kelebihan dalam diri saya.	7	21	7	1	0	3,91
3	Saya menyadari kekurangan diri saya.	2	23	10	1	0	3,72
4	Saya menerima kekurangan diri saya dan menjadikannya hal positif untuk diri saya berkembang.	7	22	6	1	0	3,97
5	Saya merasa dapat diandalkan ketika diberikan tugas oleh perusahaan.	3	20	12	1	0	3,69
6	Saya memiliki integritas yang baik dalam menjalankan pekerjaan saya.	6	22	7	1	0	3,92
7	saya mampu mengontrol diri saya dalam kondisi apapun.	7	22	6	1	0	3,97
8	Saya terbuka terhadap perubahan yang terjadi (lingkungan kerja, rekan kerja, jobdesk yang diberikan).	3	20	12	1	0	3,69
9	Saya merasa semangat dalam mencapai tujuan saya dalam bekerja.	8	19	7	1	1	3,89
10	Saya merasa optimis bahwa diri saya dapat mencapai tujuan yang ingin saya raih dalam bekerja.	14	18	3	0	1	4,22
11	Saya merasa mampu dalam membangun kepedulian dalam diri saya ketika melihat customer dengan berkebutuhan khusus(<i>disabilitas</i>) kesulitan dalam menemukan barang yang diperlukan.	4	23	7	2	0	3,81

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

No	Pernyataan	Nilai					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
12	Saya merasa mampu mempertahankan bakat saya dalam memahami setiap produk yang ada di etalase, sehingga saya mampu memberikan penjelasan kepada customer jika membutuhkan.	7	21	7	1	0	3,94
13	Saya merasa mampu membantu dalam memberikan pelayanan berupa penjelasan atau membantu dalam mencari produk yang dibutuhkan oleh customer berkebutuhan khusus (<i>disabilitas</i>).	2	23	10	1	0	3,72
14	Saya mampu mengajak rekan kerja saya untuk bekerja sama dan memberikan perubahan yang positif dalam hasil kerja.	7	22	6	1	0	3,97
15	Saya mampu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.	3	20	12	1	0	3,69
16	Saya mampu mengarahkan tim saya dengan baik.	6	22	7	1	0	3,92
Total							3,87

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan rincian Tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya merasa optimis bahwa diri saya dapat mencapai tujuan yang ingin saya raih dalam bekerja” dengan hasil nilai rata-rata 4,22, sedangkan total nilai terendah yang didapatkan terdapat pada pernyataan “Saya terbuka terhadap perubahan yang terjadi (lingkungan kerja, rekan kerja, jobdesk yang diberikan)” dengan nilai 3,62.

Tabel 9 Skor Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Nilai					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya mampu meningkatkan kinerja saya dalam bekerja	7	22	6	1	0	3,97



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Pernyataan	Nilai					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
2	Saya mampu mencapai jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan	4	23	7	2	0	3,81
3	Saya mampu memberikan kualitas kerja yang baik sesuai standar perusahaan	7	21	7	1	0	3,94
4	Saya mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	1	19	15	1	0	3,92
5	Saya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	6	22	7	1	0	3,92
6	Saya selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.	7	24	4	1	0	4,03
7	Saya selalu hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu	1	22	12	1	0	3,64
8	Saya tidak pernah absen tanpa izin dari atasan saya.	8	25	3	0	0	4,14
9	Saya memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaan saya sekarang	13	17	5	1	0	4,17
10	Saya pernah mendapatkan promosi kerja seperti berganti posisi jabatan dalam menjalankan pekerjaan	7	22	6	1	0	3,97
Total							3,91

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan rincian Tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa total nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaan saya sekarang” dengan skor nilai rata-rata 4,17, sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu” dengan nilai 3,64.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 10 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Jenis	Kriteria	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	$>0,05$	0,877	Berdistribusi Normal
Uji Multikolinearitas Stres Kerja (X1)	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	Tolerance > 0.1 VIF < 10	1,000 dan VIF 1,000	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Uji Multikolinearitas Kecerdasan Emosional (X2)	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	Tolerance > 0.1 VIF < 11	1,000 dan VIF 1,001	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas Stres Kerja (X1)	<i>Glejser</i>	$Sig > 0,05$	0,081	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas Kecerdasan Emosional (X2)	<i>Glejser</i>	$Sig > 0,06$	0,082	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2021

Dilihat bahwa nilai dari signifikan atau Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,877, yang artinya nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,877 > 0,05$), berarti para penelitian ini telah memenuhi syarat uji normalitas sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data ini dapat berdistribusi secara normal.

Pada variabel Stres Kerja mendapatkan nilai dengan nilai tolerance $1,000 > 0,10$ dan $VIF 1,000 < 10$, oleh karena itu dapat dijadikan kesimpulan bahwa nilai variabel stres kerja bebas dari multikolonieritas. Pada variabel Kecerdasan emosional mendapatkan nilai dengan nilai tolerance $1 > 1,000$ dan $VIF 1,000 < 10$, oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai dari variabel kecerdasan emosional bebas dari multikolonieritas.

Berdasarkan rincian Tabel 10 di atas telah kita ketahui stres kerja dihasilkan bernilai signifikan $0,881 > 0,05$ dan kecerdasan emosional mendapat nilai signifikan $0,881 > 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan sebuah kesimpulan bahwa model tidak terkena heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Instansi Basis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5,074	2,289
Stres Kerja	,028	,019
Kecerdasan Emosional	,526	,033

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Dari Tabel 11 di atas, maka didapatkan coefficients persamaan nilai regresi yang di dapat adalah:

$$Y = 5,074 + 0,028X_1 + 0,526X_2$$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat dan didapatkan penjelasan mengenai rumus tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 5,074
Konstanta yang dengan nilai yang didapatkan yaitu 5,074, yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) ialah 0 (nol), oleh karena itu kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 5,074.
- b. Variabel Stres Keja (X_1) = 0,028
Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan nilai yang didapatkan yaitu 0,028, bila terdapat perubahan variabel stres kerja dengan nilai sebesar 1 poin atau 1%, maka hal tersebut dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan dengan nilai yang didapatkan yaitu 0,028.
- c. Variabel Kecerdasan Emosional (X_2) = 0,526
Variabel kecerdasan emosional terdapat nilai koefisien regresi dengan nilai yang didapatkan yaitu 0,526, bila terdapat nilai perubahan variabel kecerdasan emosional dengan nilai sebesar 1 poin atau 1%, maka hal tersebut dapat meningkatkan nilai kecerdasan emosional yang didapatkan yaitu 0,526.

5. Uji Hipotesis

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Stres kerja	1,483	0,148
Kecerdasan Emosional	16,018	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2022

Tabel 12 dapat diambil penjelasan bahwa:

- a. Dampak dari stres kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) yang didapatkan melalui nilai thitung yaitu $1,481 < t_{Tabel} 2,036$ dan nilai signifikansi yaitu $0,148 > 0,05$. Oleh karena itu disimpulkan bahwa stres kerja (X_1) tidak memiliki dampak dengan kinerja karyawan (Y).

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- b. Dampak dari kecerdasan emosional (X2) dengan kinerja karyawan (Y) yang didapatkan melalui nilai thitung yaitu $16,018 > t_{Tabel} 2,036$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X2) terdapat berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789,788	2	394,894	129,644	,000 ^a
	Residual	100,518	33	3,046		
	Total	890,306	35			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2022

Dilihat dari Tabel 13 nilai F Tabel dilihat dari nilai df1 dan df2 dengan derajat kebebasan 5% (0.05) dengan jumlah sampel penelitian (n) = 36. Nilai df1= (k-1) yaitu 3-1= 2, df2= (n-k-1) yaitu 36-3-1= 32. Sehingga diperoleh nilai F Tabel sebesar 3,29.

Berdasarkan Tabel 13 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar $129,644 > F_{Tabel}$ sebesar 3,29 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,942 ^a	,887	,880	1,745

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan rincian Tabel 14 tersebut, dijelaskan nilai R square di Tabel “model summary” adalah nilai 0,887. Nilai ini menyatakan dampak stres kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 88,7%, sementara nilai sisa yaitu 11,3% akan terpengaruh oleh variabel lain selain dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel dari stres kerja terdapat nilai koefisien regresi dengan total nilai 0,028, jika terdapat perubahan variabel stres kerja sebesar 1 poin atau 1%, maka dapat meningkatkan nilai dari kinerja karyawan dengan total nilai sebesar 0,028. Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh bukti empiris bahwa dampak stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh dengan nilai thitung yaitu sebesar $1,481 < t_{Tabel} 2,036$ dan nilai signifikansi yaitu $0,148 > 0,05$. Oleh karena itu, didapatkan kesimpulan bahwa stres kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).



Penelitian ini memiliki persamaan dengan uji penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al.c.2019 menjelaskan adanya pengaruh dari stres kerja dengan kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa hal ini menyatakan walaupun karyawan dengan tuntutan tugas yang besar tetapi karyawan tidak menganggap bahwa hal tersebut akan memberikan stres kerja kepada mereka sehingga hal tersebut tidak akan mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini berarti stres kerja yang dialami karyawan terhitung masih dapat diatasi sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan skor dan didapatkan nilai rata-rata dari 36 responden yang memberi opini penilaian mereka terkait pernyataan stres kerja diperoleh hasil rata-rata sebesar 3,26 yang artinya netral atau sedang. nilai stres yang rendah hingga sedang dapat memberikan peluang bagi mereka untuk meningkatkan intensitas kerja, tingkat kewaspadaan dan tingkat kemampuan untuk berinteraksi. Karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat di mana karyawan dinilai tidak mengalami stres dengan beban yang cukup serius hal ini dikarenakan beban tanggung jawab mereka masih dapat ditanggung dan ditangani oleh mereka sendiri tanpa mempengaruhi nilai kualitas kerja mereka. Hal ini pun turut menjelaskan apabila nilai stres kerja meningkat maupun menurun tidak akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan.

Menurut hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat memang benar adanya, seperti stres kerja yang dialami karyawan dengan adanya peraturan yang ketat oleh perusahaan, peraturan produk satu minggu (PSM) dan nota selisih barang hilang (NSB) namun dampak stres yang diberikan oleh karyawan terhadap kinerja bukanlah menghasilkan dampak yang negatif melainkan dampak yang positif seperti karyawan menjadi mampu mencapai target penjualan yang diberikan perusahaan, mampu meminimalisir barang hilang yang terjadi di gerai Alfamart, dan juga mampu lebih bertanggung jawab atas barang-barang yang dijual. Stres kerja yang dihasilkan ini memberikan pacuan atau dorongan kepada karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat agar dapat bekerja dengan baik.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,526, apabila terdapat perubahan variabel kecerdasan emosional dengan nilai sebesar 1 poin atau 1%, hal tersebut dapat menaikkan nilai kinerja karyawan menjadi 0,526. Hasil penelitian telah dilakukan dengan proses perhitungan dan diperoleh bukti empiris bahwa pengaruh kecerdasan emosional (X2) dengan kinerja karyawan (Y) didapat nilai hitung yaitu 16,018 > Tabel 2,036 dan nilai dari signifikansi yaitu 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat dirancah kesimpulan bahwa kecerdasan emosional (X2) berdampak positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y).

Hal ini serupa dan berbanding lurus dengan uji penelitian yang telah dilakukan oleh Damayanthi dan Dewi (2016) mereka menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Dikatakan bahwa semakin meningkat kecerdasan emosional yang ada pada karyawan maka nilai kinerja karyawan akan turut mengalami kenaikan. Kecerdasan emosional adalah faktor penting yang turut berpengaruh terhadap karyawan.



Berdasarkan dari hasil perhitungan terhadap skor rata-rata dari 36 responden yang telah memberi opini penilaian terkait pernyataan kuisioner mengenai kecerdasan emosional diperoleh nilai skor rata-rata dengan nilai sebesar 3,87 yang berarti setuju atau baik. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan Alfamart yang cenderung bersifat rasional, dan harus diusahakan dengan menaikkan tingkatan kecerdasan emosional karyawan. Karyawan yang mampu mengendalikan kecerdasan emosional, akan secara langsung berkinerja kerja cukup tinggi dan memberikan mereka kesempatan untuk meninggalkan perusahaan lebih kecil daripada karyawan yang memiliki nilai kinerja yang rendah dan cenderung mudah meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang berada di lapangan, menunjukkan bahwa karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat ini memberikan hasil dari kecerdasan emosional dengan nilai yang tinggi karena mereka mampu untuk manajemen kecerdasan emosional didalam diri mereka sendiri dan menjadikannya sebuah hasil kerja yang baik. Seperti mereka mampu mengendalikan perasaan mereka di lingkungan mereka bekerja, mampu untuk bekerjasama dalam tim, dan juga mereka mampu berinteraksi dengan baik kepada pelanggan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat.
2. Hasil penelitian menyatakan jika kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka Adapun pertimbangan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Alfamart Wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat

Secara garis besar Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat sudah menjadi perusahaan yang cukup baik untuk karyawannya, namun diharapkan kedepannya bahwa Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat dapat memberikan fasilitas atau layanan konseling setiap bulannya kepada karyawannya agar dapat memataui apa yang terjadi dalam setiap gerai Alfamart yang ada, sehingga pihak Alfamart dapat mengetahui secara langsung kinerja dan setiap kendala yang terjadi sehingga tidak adanya penurunan kinerja yang terjadi. Dengan adanya layanan tersebut, perusahaan juga dapat mengetahui apa yang diinginkan konsumen serta karyawannya sendiri dan dapat mencari jalan keluar jika terjadinya masalah. Selain itu, diharapkan perusahaan juga mampu meminimalisir stres yang terjadi pada karyawan Alfamart wilayah Sumur Batu Jakarta Pusat seperti dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menjalin keakraban sesama rekan kerja, baik atasan maupun bawahan, agar para

karyawan dapat merasa nyaman dan melepaskan stres yang terjadi pada dirinya sehingga dapat menjadi lebih rileks dengan pekerjaan yang dihadapi.

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Diharapkan penelitian ini berguna sebagai acuan peneliti selanjutnya dalam meneliti stres kerja dan kecerdasan emosional yang dialami karyawan Alfamart namun dalam jangkauan yang lebih luas agar dapat menampilkan hasil yang lebih lengkap dan jelas.
- b. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya agar penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas dan dapat melihat apakah terdapat perbedaan hasil yang telah diteliti.

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yuliya, Bernhard T., & Rita N. T., (2019), *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado*, Jurnal EMBA Vol 7
- Ali, Noor Hapsah, Tetra Hidayati, & Syhariddin Y. (2017), *Pengaruh Emotional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltim Cabang Penajam Paser Utara*, Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis Vol 1
- Amelia Dhea, & Kristin H., (2020), *Hubungan Pengembangan karir Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT XYZ*, Jurnal Manajemen SDM Vol 10
- Anita, Tri, Sumaryati T., & J. Sabas S., (2021), *Stres Kerja Guru Saat Pandemi COVID-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja*, Research and Development Journal of Education Vol. 7
- Ardiansyah, Yusuf, & Lisa H. S., (2018), *Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen Vol 2
- Arianto, N., & Hadi K., (2020), *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 3
- Cahyani, Ni Luh P. A., Patar R., & Daud M. L., (2017), *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, diakses 28 November 2021, <https://www.neliti.com/publications/160800/pengaruh-kecerdasan-emosional-motivasi-dan-pelatihan-terhadap-kinerja-aparatur-s>
- Chandra, Riny, & Dody A., (2017), *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa*, Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol. 6
- Christy Nadia A., & Sholihati A., (2017), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: The Influence of Job Stres on Employees Job Performance*, Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3
- Cooper, Donald R. & Pamela S. S., (2017), *Metode Penelitian Bisnis: Edisi 12 Buku 1*, Terjemahan oleh Rahma Wijayanti & Gina Gania, Jakarta, Penerbit Salemba Empat
- Damarayanthi, Anak A. I., & Anak Agung Sagung K. D., (2016), *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB*, Jurnal Manajemen Unud Vol. 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- Erawati, Ni Ketut, (2021), *Kecerdasan Emosional Sebagai Salah Satu Determinan Hasil Belajar Asuhan Kebidanan*, Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan Vol 12
- Goleman, Daniel. (2016). *Emotional Intelligence*, cetakan ke-16, Terjemahan oleh T. Hermaya, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama
- Gozali, Imam, (2016), *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23*, cetakan ke-8, Semarang: Universitas Diponegoro
- Haryono, Siswoyo, & Febry R., (2017), *Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal JEB Vol. 1
- Hendrawan, Andi, Hari S., & Titi L., (2020), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kreativitas Pada Tenaga Kerja Pada UMKM Di Wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap*, Jurnal Manajemen dan Ekonomi Vol. 3
- Hidayana, Citra A., Sukardi, & dyan F. S., (2020), *Pengaruh Hubungan Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas Dan Protokol Kantor Gubernur Provinsi Sul-Sel di Makassar*, Jurnal Manajemen SDM Vol. 10
- Jamaludin, Asep, (2018), *Analisis Kualitas Pelayanan Dan Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Makan Padang Sederhana Karawang*, diakses 14 Desember 2021, <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/369>
- Juartini, Tini, (2021), *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Delima Pinglogistra Jakarta Timur*, Jurnal Ekonomi dan Industri Vol. 22
- Lailiyah, Umi W., & Tri H. W., (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara*, Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi Vol 19
- Mandala, Erlangga A., & Faresti N. D., (2018), *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta*, Jurnal Kajian Bisnis Vol. 26
- Mustopa, Rita, Mar'ah K. B., Niqa A. A., & Yumna R., (2021), *Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi COVID-19*, Jurnal SOSTECH Vol. 1
- Nasril, & Ulfatmi, (2018), *Melacak Konsep Dasar Kecerdasan Emosional*, Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam Vol 1
- Nelsi, Mitri, (2021), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan*, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- Nopianto, Ilham, Islamuddin, & Meilaty F. (2020), *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Bengkulu Tengah*, Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis Vol. 1
- Prajuna, Angga, Febriani, & Lenny H. (2017), *Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MNC Sky Vision KPP Padang*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 8
- Putri, Dita M., & Syaiful S., (2021), *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Laju Perdana Indah Di Oku Timur*, Jurnal Kompetitif Vol. 10
- Rahmawati, R., Ni Wayan Eka M., & Ni Putu Cempaka D. A., (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomaret CO Cabang Nangka*, Jurnal EMAS Vol. 2
- Robbins, P. S. & Timothy A. J., (2017), *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat
- Safitri Laily N., & Mardi Astutik, (2019), *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja*, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol. 2
- Sari, Ni Putu L. Y. P., & Ni Luh Sili A., (2020), *Pengaruh Kecerdasan emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Bali*, Jurnal Management Vol. 2
- Simatupang, Sudung, & Efendi, (2020), *Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematangsiantar*, Jurnal Manajemen Vol. 11
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-20, Jakarta: Alfabeta
- Sunardi, Denok, (2018), *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok – Jawa Barat*, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol. 1
- Sutrisno, Desyella A. S, (2019), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta*, Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 1
- Sutrisno, Edi, (2018), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana
- Utami, Nunik S., (2018), *Analisa Kinerja Sektor Ritel Indonesia*, Jurnal Ecopreneur Vol 1



Widiastuti, Yenni, dan Yulihastri (2021), *Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Universitas Andalas*, Menara Ekonomi Vol. 7

Widiawati, Firda, Dheasey A., Amanda M. R., & Moh. Mukeri W., (2019), *Pengaruh beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang*, diakses 28 Desember 2021, <https://docplayer.info/64771677-Pengaruh-beban-kerja-stres-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-turnover-intention-karyawan-pt-geogiven-visi-mandiri-semarang-abstrak.html>

Winandar, Feny F., I Ketut R. S., & Dewi S., (2021), *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Matahari Department Store Tbk*, Jurnal Ekonomi Bisnis Vol. 5

Windari, Komang T., & Niar A., (2019), *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Branch Lampung*, Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 3

Yuslihanah, Ayu, Hadi Sunaryo, & M. Khoirul ABS, (2018), *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang*, Jurnal Riset Manajemen Vol



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.