

PENGARUH ABILITY, EMOTIONAL QUOTIENT, DAN WORK STRESS TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PT. KEDUNGSARI MULTIPACK SURABAYA

Oleh:
Siti Yulaikha

Universitas 17 Agustus 2945 Surabaya
Ikayula28@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Ability, Emotional Quotient, and Work Stress on Employee Performance at PT Kedungsari Multipack Surabaya. This type of research is quantitative research. Data collection techniques using questionnaires. Variable measurement using Likert scale for questions according to indicators. The sample in this study was a saturated sample, namely 52 employees of PT Kedungsari Multipack Surabaya analyzed using SPSS version 25. Data analysis techniques use statistical techniques such as validity tests and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis with F tests and t tests to prove hypotheses.

Overall, the indicators used in this study are valid (because the $> r$ table used is 0.2732. And reliable (because Cronbach's Alpha value > 0.60 . The results of the classical assumption test also show that this study has fulfilled, among others: 1. Normality test: the significance value is more than 0.05 so it can be declared normally distributed 2. There is free from multicollinearity, and 3. No heterokedasticity occurs.

Based on the results of the t-test analysis, it is concluded that: (1) Ability does not have a significant effect on Employee Performance (2) Emotional Quotient has a positive and significant effect on Employee Performance (3) Work Stress has a positive and significant effect on Employee Performance. And regarding Test F shows that the variables Ability, Emotional Quotient, and Work Stress simultaneously affect the Employee Performance of PT. Kedungsari Multipack Surabaya.

Keywords: Ability, Emotional Quotient, Work Stress, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Untuk mencapai keunggulan yang kompetitif sebuah kelompok atau organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang unggul (Sunarto, 2020). Dimana dalam aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh perusahaan hal tersebut merupakan hal vital untuk diperhatikan.

Hal itu dikarenakan kemajuan dan raih keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak bisa terelakkan dari turut partisipasi dari SDM yang unggul untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya serta turut mencari pemecahan setiap masalah yang dialami oleh perusahaan menurut Mardikaningsih dan Arifin, (2022).

Dengan tuntutan yang tinggi dicanankan oleh perusahaan yaitu perusahaan mengharapkan laba yang sebesar-besarnya semua perusahaan mengharapkan kinerja karyawan selalu memuaskan atau berada dalam *top performance* dalam kegiatan operasional perusahaan sehari-hari.

Dengan perusahaan mencanankan tujuan perusahaan adalah *Profit Oriented* kinerja adalah kunci dari berhasil atau malah tidak tujuan yang dicanankna perusahaan terwujud. Dimana dengan adanya kinerja yang tinggi akan selaras dengan produktivitas karyawan yang maksimal, sehingga tercapainya tujuan perusahaan itu bisa terlaksana dengan baik. Tentu dukungan atasan atau manajer harus bersinergi dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Manajer harus turut mengawasi setiap kinerja dari semua karyawan tidak terkecuali.

Kinerja yang diharapkan selalu masimal tentu harus ada SDM yang memiliki kemampuan mumpuni, sehingga tujuan perusahaan bisa terwujud. Sumber daya manusia juga harus senantiasa pandai bersikap dalam membaca situasi serta

kondisi yang terjadi di dalam persahaan. Tentunya semua hal itu bisa terjadi jika karyawan memiliki kinerja yang baik akan selaras dengan ia memberikan hal yang maksimal dalam dirinya dalam mencapai tujuan perusahaan untuk memberikan eksistensi bagi perusahaan yang ia tempati bekerja.

Kinerja biasa diidentifikasi anggota dalam organisasi atau perusahaan yang ingin melakukan sebuah usaha dalam mencapai hasil yang di canankan oleh organisasi, dimana dalam setiap organisasi atau perusahaan hal tersebut sangat vital untuk pencapaian tujuan organisasi. (Simatupang et al., 2020) Dimana kinerja acap kali dikaitkan dengan pencapaian tugas yang perlu pertimbangan yang krusial dan memegang peranan penting (Simatupang et al., 2021).

Semua hal ini selaras dengan permasalahan yang ada pada PT. Kedungsari Multipsck Surabaya dimana perusahaan tentu mencanankan yaitu *Profit Oriented* yaitu memberikan laba yang sebesar-besarnya untuk perusahaan. Dengan adanya tuntutan ini membuat kinerja karyawan turun dimana dibuktikan dengan absensi karyawan yang sering Hal ini tentu berpengaruh kinerja tim secara keseluruhan.

Jika ada salah satu anggota tim yang absen atau tidak masuk tugas tugas yang seharusnya diberikan kepada anggota yang tidak hadi tersebut dialokasikan kepada orang lain atau karyawan lain. Dan anggota lain yang ada dalam tim mungkin saja di *reschedule* atau dialokasikan atau menjadwalkan kembali tugas yang diberikan kepada karyawan lain. Dalam hal lain juga karyawan lain juga mengatasi kekurangan tersebut dengan menambah beban kerja mereka guna menyelesaikan tuntutan perusahaan yang tinggi. Dalam hal berikut merupakan data absensi karyawan yang ada pada PT Kedungsari Muktipack Surabaya. Dimana hal ini dibuktikan

dengan data absensi kehadiran karyawan yang dijabarkan dibawah ini :

Periode Januari 2023- Juni 2023

PT. Kedungsari Multipack

No.	Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah
				Tidak Hadir	Sakit	Cuti	
1.	Januari		52	2	8	-	10
2.	Februari	2	52	-	9	2	11
3.	Maret	0	52	-	6	2	8
4.	April	2	52	1	10	1	11
5.	Mei	3	52	-	9	-	9
6.	Juni		52	2	13	-	15

Sumber: HRD PT. Kedungsari Multipack 2023

Dalam pencapaian tujuan karyawan sebuah perusahaan memperhatikan kemampuan (*Ability*) yang unggul ada dalam setiap karyawan, hal tersebut akan sangat membantu dalam hal pencapaian tugas karyawan dan pencapaian tujuan karyawan. Pada PT Kedungsari Multipack memerlukan *Ability* yang dalam hal ini dapat mengoperasikan computer misalkan untuk menghitung pajak, menghitung stovk, membuat surat jalan, *Involment*, dll.

Dimana pada hal ini kemampuan atau *Ability* memiliki kaitan yang sangat erat dengan pengetahuan yang dimiliki, bakat yang ada dalam diri, serta minat yang ingin ia tekuni, hal ini juga berkaitan dengan pengalaman yang seseorang miliki dalam hal mencari solusi atau jalan keluar sebuah penyelesaian yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pengaruh *Ability* sangat signifikan dalam hal penyelesaian beragam tugas dalam hal ini kapasitas seseorang dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal ini terdapat keterkaitan antara *Ability* dengan *Employee Performance* yaitu dengan adanya *Ability* yang tinggi atau unggul dalam hal pelaksanaan tugas-tugas yang ada diperusahaan maka semakin tinggi pula *Employee Performance* tersebut (Girsang dan Tinambunan, 2022).

Atasan dan Manajer dalam setiap perusahaan seharusnya dapat mengembangkan kemampuan karyawan secara terus menerus atau berkala yang mana hal tersebut merupakan keperluan bagi setiap perusahaan. Apalagi perusahaan yang mencanankan *Profit Oriented* yaitu menginginkan laba yang semaksimal mungkin. Hal tersebut dikarenakan dalam pekerjaannya diperusahaan kemampuan yang unggul memperlihatkan potensi seorang karyawan Al Hakim et al. (2019), menjabarkan secara lebih mendalam *Ability* ialah perwujudan dari kapabilitas yang ada dalam seseorang guna untuk bisa melakukan macam macam tugas, dalam hal ini menyangkut pekerjaannya, dan menjadi pondasi dari awal terbentuknya kinerja karyawan.

Dalam hal ini perusahaan melakukan sebuah usaha untuk meningkatkan *Employee Performance* dimaksudkan untuk setiap karyawan dalam perusahaan dapat bekerja secara maksimal merupakan salah satu bentuk nyata guna mendorong keseimbangan perusahaan. Dengan adanya *Ability* yang unggul yang linear dengan jenis pekerjaan yang digeluti dalam perusahaan, oleh karyawan maka hal tersebut bisa memaksimalkan knerja yang dimiliki tentunya, hal tersebut akan secara signifikan dapat meningkatkan pejualan produk. Dalam hal operasional perusahaan akan berpengaruh jika kinerja karyawan tidak diperhatikan dengan mendetail. Untuk itu, kinerja perlu dikelola secara komperhensif oleh seluruh karyawan. (Ading Sunarto, 2019).

Dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang dicanankan selain *Ability* yang unggul, perlu juga untuk dimiliki setiap karyawan ialah kecerdasan emosional atau biasa disebut dengan *Emotiona Quotient*. Dimana dalam sebuah organusasi atau perusahaan tentunya individu karyawan satu dengan lainnya yang ada memiliki karakteristik yang berbeda-beda tiap orang dimana hal ini menyangkut bagaimana ia

bersikap, mengontrol emosi, memecahkan masalah yang ada dengan karyawan lain dst. *Emotional Quotient* seseorang terlihat dari seseorang tersebut menghadapi masalah yang ada dalam perusahaan bisa terkait lingkungan kerja, rekan kerja, atasan, atau masalah pekerjaannya yang mengharuskan mereka menyelesaikannya.

Dalam hal ini dapat dijabarkan lebih lanjut, keterampilan atau *skill* dasar emosional seseorang tidak bisa secara tiba-tiba dapat dikuasai, melainkan membutuhkan suatu pembelajaran guna sebagai pengalaman, serta peran penyinggah dari lingkungan tempat seorang itu tinggal yang bisa membentuk karakteristik seseorang dalam hal kecerdasan yang dimiliki.

Kecerdasan Emosional atau *Emotional Quotient* dijabarkan lebih lanjut Menurut Braza (2019), ialah seorang individu yang memiliki kemampuan dalam hal dapat mengetahui apa perasaan yang ada dalam dirinya dan individu lain, disamping itu juga memberikan dorongan motivasi dalam diri seseorang serta emosi yang ada dalam diri dapat dikontrol serta dalam hal *human relation* seorang individu dengan lainnya.

Dengan adanya kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* dalam diri karyawan yang baik, karyawan tentu dapat pandai mengambil sikap atau dapat menempatkan diri dengan baik di sebuah perusahaan tempat ia bekerja. Dimana dengan adanya pengontrolan emosi yang bijak, dapat mempengaruhi lingkungan kerja juga menjadi kondusif dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai lebih cepat. Hal itu dapat terjadi dikarenakan, karyawan berfokus akan kinerja yang dapat ia hasilkan haruslah maksimal daripada memperlebar masalah atau memperpanjang masalah yang terjadi antar karyawan. Tentu dengan adanya pengondisian tersebut tujuan perusahaan akan lebih cepat terealisasi (Munir & Arifin, 2021).

Selain *Ability* yang mumpuni harus dipunyai setiap karyawan dan kecerdasan dalam diri dalam hal pengontrolan emosi, hal selanjutnya yang tidak kalah penting adalah sebuah perusahaan yang ingin mencapai tujuan organisasi perlu memperhatikan karyawan dalam hal tekana terhadap tuntutan perusahaan yang tinggi, hal ini memegang peranan penting karena karyawan tidak boleh mengalami *Work Stress*.

Work Stress perlu dihindari karena mempengaruhi hasil dari kinerja individu yang bekerja di dalam sebuah perusahaan. Mereka akan cenderung malas-malasan dalam bekerja, tidak maksimal dalam hal pencapaian target dll. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya tuntutan yang dicanangkan oleh perusahaan yang tinggi membuat karyawan mengalami stress.

Stress dapat terjadi dalam hal pekerjaan apabila cenderung kurang dapat menyesuaikan yang diinginkan dengan realita saat ini (Rachel, 2018). Stress dalam bekerja realitanya bisa saja sesuatu yang dapat dimaklumi dan hal tersebut biasa terjadi dalam melakukan pekerjaan dan hal tersebut alamiahnya dapat dialami semua orang dalam kesehariannya.

Namun dapat digaris bawahi jika dalam sebuah perusahaan atau organisasi ingin menambah beban dalam hal pekerjaan unit-unit kerja ditambahkan beban pekerjaan lagi lebih berat daripada biasanya hal tersebut karena untuk pencapaian tujuan perusahaan yaitu *Profit Oriented* yaitu mendapatkan laba. Maka hal tersebut secara langsung mempengaruhi karyawan dalam hal penambahan energi serta pikiran karyawan dari pada sebelumnya.

Untuk itu perusahaan yang ingin tujuan perusahaan tercapai, perlu mengelola Sumber Daya Manusianya dengan maksimal agar dapat terhindar dari *work stress* yang umum terjadi dalam perusahaan. Karena *work stress* yang

berkepanjangan yang dialami oleh karyawan berimbas juga dengan dapat terganggu fisik hingga psikis karyawan. Dalam hal fisik berbicara kondisi karyawan yang baru mengerjakan tugas sedikit langsung merasa Lelah, kondisi tubuh yang mudah lelah tersebut tentunya akan menghambat dalam pencapaian target harian karyawan.

Dalam hal psikis juga terganggu diakibatkan karena ketidakstabilan psikis karyawan dengan *Work Stress* akan merasa cemas, bosan, dan apatis terhadap perusahaan. Disisi lain dengan tidak adanya pengontrolan emosi karyawan dapat berimbas secara langsung kepada menghambatnya pencapaian tujuan organisasi karena karyawan tidak bisa atau tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai deadline yang ditetapkan oleh perusahaan.

LANDASAN TEORI

Ability

Dalam zaman sekarang, untuk mencapai sebuah keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan berupa mendapatkan laba yang maksimal tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan unggul dalam bidang yang ia kerjakan Dimana *Ability* yang dimiliki karyawan dalam hal ini dapat mencakup pengetahuan yang karyawan punyai, keterampilan atau *skill* apa yang karyawan kuasai. Dimana *ability* yang dipunyai masing masing karyawan di organisasi atau perusahaan dapat dibedakan satu dengan lainnya.

Dalam sebuah perusahaan untuk mendapatkan sebuah karyawan yang unggul serta mumpuni dalam bidang yang ia kerjakan haruslah mencari sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi seseorang yang tanggap atau cakap dalam segala hal yang menyangkut pekerjaan yang ia lakukan saat ini, serta mempunyai

Ability berupa wawasan yang luas pribadinya serta orang lain dalam hal ini bisa atasan atau sesama rekan kerja dalam sebuah perusahaan (Ichsan, et al., 2021).

Karyawan di sebuah perusahaan individu dengan *Ability* atau kemampuan yang unggul dijabarkan ialah dapat memecahkan masalah yang ada di perusahaan tindakannya memiliki kecekatan dalam hal penyelesaian solusi perusahaan (Makmum et al.,2020). Dimana hal ini juga mempengaruhi secara tidak langsung prestasi kerja dimana dalam organisasi atau perusahaan jika individu dengan kemampuan kerja yang unggul akan lebih mudah mendapatkan prestasi kerja karena dinilai kinerja dari individu tersebut baik. (Feibe dkk, 2019)

Dari beberapa pengertian para ahli diatas maka *Ability* atau kemampuan dapat dirangkum yaitu merupakan kombinasi dari kecerdasan, keterampilan, dan pengetahuan yang ada dalam karyawan guna menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Dimana hal ini juga selaras dengan prestasi kerja, individu dengan *Ability* yang baik dapat diapresiasi kinerjanya. Karena perusahaan tentu mengapresiasi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan solusi yang baik serta tanggap dalam penyelesaian masalah di perusahaan.

Semua yang dijabarkan diatas adalah faktor penting dalam hal ini perusahaan atau organisasi untuk penilaian prestasi kerja karyawan serta individu yang dinilai kinerjanya. Kemampuan atau *Ability* ini dapat berpengaruh secara langsung kepada hasil atau output yang dihasilkan karyawan. Kemampuan pada saat individu dalam hal ini karyawan mencakup aspek fisik serta intelektual.

Untuk mengetahui dan memahami seseorang dapat melakukan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal atau tidak, dapat dilihat dari beberapa indikator

sebagai berikut. Menurut Robbins & Judge (2015:199): Kesanggupan kerja, Pendidikan, dan Masa Kerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Yati Suhartini (2015) mengemukakan bahwa bahwa ada korelasi antara *Ability* dan *Employee Performance*.

Emotional Quotient

Kecerdasan emosional atau biasa disebut *Emotional Quotient* dapat didefinisikan menurut Ratih, dkk. (2021) sebagai penguasaan dalam diri yang baik, keinginan yang kuat, serta integritas yang tinggi dimiliki seorang karyawan, dan juga dijabarkan *Emotional Quotient* ialah kemampuan yang dimiliki individu dengan dapat mengkomunikasikan, serta memengaruhi secara positif salah satunya dengan membuat gebrakan baru yang positif dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Lebih lanjut peneliti lain yaitu Goleman (2019:44) menjelaskan *Emotional Quotient* atau kecerdasan emosional ialah kemampuan seorang individu dengan penguasaan diri yang baik pengontrol emosi secara positif dalam pemecahan masalah serta dapat menjalin komunikasi yang humanis dengan individu lain dengan baik. Dalam hal ini peneliti mengkaji lebih mendalam tentang kecerdasan emosional didapati bahwa seseorang yang ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja individu dengan kecerdasan emosional yang baik dalam penelitian tersebut 80 % mempengaruhi capaian individu dalam organisasi atau perusahaan. Dan faktor yang tidak kalah penting ialah intelligence quotient (IQ) sebesar 20%

Untuk itu individu dalam organisasi atau perusahaan penting untuk memiliki kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* yang baik, karena hal tersebut berimbas kepada kinerja yang individu tersebut hasilkan dimana tentu seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang

baik memiliki kekuatan kinerja karena mereka dapat tetap focus dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan (Wiyono et al., 2019). Lebih lanjut individu dalam organisasi atau perusahaan dengan tingkat *Emotional Quotient* yang baik maka ia secara alamiah dapat merespon apa yang terjadi tempat individu tersebut bekerja (Fahira & Yasin, 2021).

Pendekatan yang digunakan untuk mengukur *Emotional Quotient* atau Kecerdasan Emosional yang dijabarkan ada lima pendekatan oleh Goleman (2018:513), *Self Regulation* (pengendalian diri), *Self Awareness* (pengenalan diri), *Empathy* (Empati), dan *Social Skill* (Keterampilan sosial), dan *Motivation* (Motivasi diri). Dalam hal ini Nina Octavia (2020), melakukan penelitian yang selaras dengan variabel *Emotional Quotient* yang mana ia berpendapat adanya korelasi yang selaras antara variabel *Emotional Quotient* serta *Employee Performance*.

Work Stress

Dalam organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja *Work stress* perlu dihindari jangan sampai karyawan merasakannya, dikarenakan hal tersebut mempengaruhi kinerja atau output yang karyawan hasilkan. Dimana dapat dijelaskan jika individu dalam organisasi merasakan *work stress* jika semakin besar atau tinggi tentu individu dalam organisasi atau perusahaan tersebut akan merasa penyelesaian tugas hariannya tidak maksimal, tetapi jika pengelolaan stress kerja ini secara positif maka akan melahirkan ide ide, atau inovasi baru terkait penyelesaian masalah yang terjadi bisa diselesaikan. Untuk itu atasan dan manajer menghimbau individu dalam organisasi atau perusahaan dapat mengelola stress dalam bekerja tersebut secara positif sehingga hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja yang karyawan

hasilkan pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Prisillya & Angeliq (2020) menjabarkan definisi *work stress* lebih lanjut ialah kondisi yang tidak seharusnya dirasakan oleh individu dalam organisasi atau perusahaan dimana mereka merasakan tuntutan yang tinggi terkait tugas-tugas yang mana hal tersebut berpengaruh secara psikologis atau fisik seseorang pada saat ia bekerja di perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Cahyadi & Prastyani (2020), *work stress* ialah konsekuensi yang ditimbulkan pada saat terjadinya ketidak sinkronan keinginan individu dalam hal penyelesaian tugas serta kemampuan yang individu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Setelah penjelasan mengenai variabel *Work Stress* yang telah peneliti dijabarkan terkait *Work Stress* ialah sebuah kondisi individu, dimana mereka merasa tegang dikarenakan karyawan merasakan banyak tuntutan yang di berikan perusahaan tinggi hal tersebut karena secara psikologis atau fisik tuntutan yang dicanankan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki individu tersebut.

Pendekatan mengenai *Work Stress* dijabarkan dalam lima pendekatan untuk pengukurannya dimana hal ini dijabarkan oleh (Robbins, 2017) sebagai berikut: Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Tuntutan tugas, Kepemimpinan Organisasi, serta Struktur Organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Riskia Putra, Tri Andjarwati, Sumiati (2020) mengemukakan bahwa ada korelasi positif antara *Work Stress* dan *Employee Performance*

Employee Performance

Sebuah organisasi atau perusahaan yang menginginkan perkembangan dalam sektor yang ditekuni, mereka haruslah memiliki

sumber daya manusia yang dengan kualitas yang mumpuni dalam hal mengerjakan aktivitas di organisasi atau perusahaan sehari-hari.

Indikator karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki kualitas yang unggul ialah dapat cakap dalam hal penyelesaian tugas sehari-hari yaitu penyelesaian tugas dapat terselesaikan dengan maksimal, dimana target yang dicanankan oleh perusahaan dapat diikuti oleh sumber daya manusia disana. Penerapan kinerja penting bagi organisasi atau perusahaan karna hal tersebut guna untuk kinerja yang baik pula.

Dalam hal ini seorang peneliti yaitu Kasmir (2019), menjelaskan lebih lanjut tentang kinerja, ia mendefinisikannya sebagai dalam kurun waktu satu periode yang disepakati, dalam hal penyelesaian tanggung jawab serta tugas yang dilakukan dengan hal tersebut tentunya akan menghasilkan hasil kerja atau perilaku kerja seorang dalam organisasi atau perusahaan.

Peneliti lain yang mendefinisikan kinerja yaitu, Arifin et al (2019), mengemukakan pendapatnya kinerja ialah output pekerjaan dalam hal ini individu karyawan atau kelompok yang melakukan tugas sehari-hari yang dicanankan oleh organisasi atau perusahaan dilakukan dengan maksimal sesuai kewajiban mereka.

Dari berbagai pendapat dapat ditarik simpulan *Employee Performance* ialah suatu *outcome* menyangkut pencapaian individu selama suatu periode tertentu. Hal ini mencakup pencapaian tugas serta tanggung jawab dalam penyelesaian tugas kepada individu baik konteks kelompok maupun individual.

Pendekatan- pendekatan yang dijabarkan oleh peneliti Afandi (2018:89) dalam hal pengukuran *Employee*

Performance ada delapan pendekatan antara lain : Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi pelaksanaan tugas, Kuantitas Hasil Kerja, Ketelitian, Kejujuran, Pengambilan Inisiatif, Kepemimpinan, dan Kreativitas.

RUMUSAN MASALAH

H1 : Apakah Ability berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance pada karyawan PT. Kedungsari Multipack Surabaya

H2: Apakah Emotional Quotient berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance pada karyawan PT. Kedungsari Multipack Surabaya

H3: Apakah Work Stress berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance pada karyawan PT. Kedungsari Multipack Surabaya

H4: Apakah Ability, Emotional Quotient, dan Work Stress berpengaruh simultan terhadap Employee Performance pada karyawan PT. Kedungsari Multipack Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi

Berdasarkan buku metodologi penelitian, Sugiyono (2018:136) menjelaskan bahwa populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang mencakup subjek serta objek dimana memiliki jumlah serta karakteristik khusus dimana sudah ditentukan untuk studi dan penarikan kesimpulan. Populasi penelitian ialah individu melaksanakan jobdisk dalam PT. Kedungsari Multipack sampai tahun 2023 untuk karyawan bagian kantor totalnya berjumlah 52 orang karyawan.

Sampel

Sugiyono (2018:144) menjabarkan terkait Sampling Jenuh ialah metode

pemilihan sampling seluruh karyawan di perusahaan dijadikan populasi dan diambil seluruh samplingnya. Penambahan sampling tidak akan meningkatkan representasi sehingga tidak memengaruhi nilai informasi yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian menggunakan sampling jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Kedungsari Multipack yang jumlah populasi sebanyak 52 orang.

Sumber Data

Data penelitian bersifat primer, di mana peneliti mengumpulkan informasi langsung dari sumber utama, seperti pimpinan atau responden, dengan melakukan survei, wawancara, observasi, dan pengumpulan sampel. Data tersebut kemudian dianalisis untuk menjawab pertanyaan yang peneliti ajukan.

Metode Pengumpulan Data

Cara mendapatkan data melibatkan penggunaan kuisioner, di mana pernyataan disajikan kepada responden dalam bentuk angket. Data yang terkumpul dari kuisioner tersebut kemudian dianalisis menggunakan SPSS *Version 25*. Skala yang dijadikan acuan terkait penelitian ini adalah Likert dengan rentang nilai satu hingga lima.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Ability	X1.1	0,499	0,2732	Valid
	X1.2	0,725	0,2732	Valid
	X1.3	0,606	0,2732	Valid
	X1.4	0,766	0,2732	Valid
	X1.5	0,660	0,2732	Valid
	X1.6	0,596	0,2732	Valid
Emotional Quotient	X2.1	0,725	0,2732	Valid
	X2.2	0,696	0,2732	Valid
	X2.3	0,781	0,2732	Valid
	X2.4	0,736	0,2732	Valid
	X2.5	0,731	0,2732	Valid
	X2.6	0,722	0,2732	Valid
	X2.7	0,767	0,2732	Valid
	X2.8	0,703	0,2732	Valid
	X2.9	0,715	0,2732	Valid
	X2.10	0,706	0,2732	Valid
Work Stress	X3.1	0,734	0,2732	Valid
	X3.2	0,408	0,2732	Valid
	X3.3	0,739	0,2732	Valid
	X3.4	0,751	0,2732	Valid
	X3.5	0,716	0,2732	Valid
	X3.6	0,378	0,2732	Valid
	X3.7	0,630	0,2732	Valid
	X3.8	0,675	0,2732	Valid

		X3.9	0,408	0,2732	Valid
		X3.10	0,755	0,2732	Valid
<i>Employee Performance</i>		Y.1	0,593	0,2732	Valid
		Y.2	0,470	0,2732	Valid
		Y.3	0,509	0,2732	Valid
		Y.4	0,457	0,2732	Valid
		Y.5	0,452	0,2732	Valid
		Y.6	0,437	0,2732	Valid
		Y.7	0,407	0,2732	Valid
		Y.8	0,477	0,2732	Valid
		Y.9	0,401	0,2732	Valid
		Y.10	0,442	0,2732	Valid
		Y.11	0,441	0,2732	Valid
		Y.12	0,434	0,2732	Valid
		Y13	0,452	0,2732	Valid
		Y14	0,426	0,2732	Valid
		Y15	0,418	0,2732	Valid
	Y16	0,405	0,2732	Valid	

Hasil diatas menginterpretasikan setiap pertanyaan yang diajukan pada variabel bebas dan terikat memiliki kevalidan, karena nilai tabel r tabel 0,2732 lebih kecil dari pada r hitung. Untuk itu penelitian ini dinyatakan ke valid annya.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
<i>Ability</i> (X1)	0,706	0,60	Reliabel
<i>Emotional Quotient</i> (X2)	0,900	0,60	Reliabel
<i>Work Stress</i> (X3)	0,810	0,60	Reliabel
<i>Employee Performance</i> (Y)	0,729	0,60	Reliabel

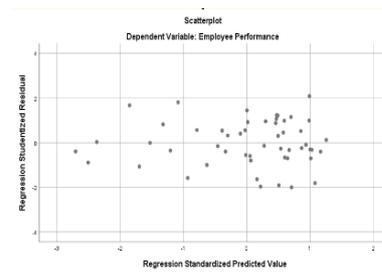
Terkait Uji ini dikatakan semua variabel bersifat andal atau reliabel dikarenakan nilai dari *Cronbach Alpha* < nilai minimumnya 0,60. Untuk itu penelitian ini reliabel penelitiannya.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Ability</i> (X1)	0,918	1,090
<i>Emotional Quotient</i> (X2)	0,329	3,039
<i>Work Stress</i> (X3)	0,318	3,143

Dalam Multikolinearitas ini nilai dari tolerance > 0,10 serta nilai VIF < 10.0. Untuk itu terkait penelitian ini berarti bahwa terhindar tentang multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Dalam uji ini titik-titik penyebarannya bersifat acak yang mana tidak merujuk pada gejala terjadinya heterokedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Coefficients:						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.523	2.358		2.343	0.23
	<i>Ability</i>	0.067	0.49	0.40	1.366	0.178
	<i>Emotional Quotient</i>	0.721	0.058	0.602	12.408	0.000
	<i>Work Stress</i>	0.645	0.074	0.431	8.730	0.000

a. Dependent Variable: *Employee Performance*

Persamaan dari regresi linear berganda adalah:

- Nilai konstanta pada variabel Y yang dihasilkan yaitu sebesar 5,523 berarti angka itu menunjukkan seberapa besar *Employee Performance*. Jika variabel bebas yaitu *Ability*, *Emotional Quotient*, dan *Work Stress* tetap konstan, Untuk itu besarnya tingkat *Employee Performance* ialah 5,523.
- Nilai Koefisien regresi *Ability* merujuk angka dengan nilai 0,067 memiliki arti ialah *Ability* berpengaruh secara positif terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan jika *Ability* naik satu satuan, hal tersebut selaras dengan peningkatan *Employee Performance* sebesar 0,67 namun dengan catatan variabel lain konstan.

- c. Nilai koefisien regresi *Emotional Quotient* merujuk angka dengan nilai 0,721 memiliki arti *Emotional Quotient* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan apabila variabel *Emotional Quotient* naik satu satuan, tentu selaras peningkatan *Employee Performance* sebesar 0,721 namun dengan catatan variabel lain konstan.
- d. Nilai koefisien *Work Stress* merujuk angka dengan nilai 0,645 memiliki arti *Work Stress* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Sehingga menunjukkan apabila variabel *Work Stress* naik satu satuan, tentu selaras peningkatan *Employee Performance* sebesar 0,645 namun dengan catatan variabel lain konstan.

Employee Performance dikarenakan mendapat nilai signifikansi < 0.005

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1781.054	3	593.685	413.783	.000 ^b
	Residual	68.869	48	1.435		
	Total	1849.923	51			
a. Dependent Variable: <i>Employee Performance</i>						
b. Predictors: (Constant), <i>Ability</i> , <i>Emotional Quotient</i> , <i>Work Stress</i>						

Berdasarkan hasil temuan tersebut, mendapatkan temuan bahwa, variabel independent secara bersamaan, meliputi *Ability*, *Emotional Quotient*, dan *Work Stress* memiliki pengaruh secara langsung terhadap *Employee Performance*.

HASIL UJI HIPOTESIS

Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.523	2.358		2.343	0.23
	<i>Ability</i>	0.067	0.49	0.40	1.366	0.178
	<i>Emotional Quotient</i>	0.721	0.058	0.602	12.408	0.000
	<i>Work Stress</i>	0.645	0.074	0.431	8.730	0.000
a. Dependent Variable: <i>Employee Performance</i>						

Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5 %. Sehingga hasil uji parsial yang dilakukan peneliti adalah:

1. *Ability* (X1) Berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Employee Performance* dikarenakan mendapat nilai signifikansi < 0.005
2. *Emotional Quotient* (X2) Berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Employee Performance* dikarenakan mendapat nilai signifikansi < 0.005
3. *Work Stress* (X3) Berpengaruh positif serta signifikan terhadap

Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	0.963	0.960	1.19782
a. Predictors: (Constant), <i>Ability</i> , <i>Emotional Quotient</i> , <i>Work Stress</i>				
b. Dependent Variable: <i>Employee Performance</i>				

Berdasarkan hasil koefisien determinan yang diteliti oleh peneliti terlihat bahwa nilai koefisien sebesar 0,960. Artinya, sekitar 96% variasi dalam *Employee Performance* dapat menjelaskan *Ability*, *Emotional Quotient*, dan *Work Stress*. Namun, sekitar 4 % sisanya dijabarkan faktor yang selainnya yang tidak sedang diselidiki oleh peneliti.

PENUTUP

Simpulan

Setelah penjelasan pada bab bab sebelumnya dalam penelitian ini dilakukan penarikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Ability memiliki pengaruh secara parsial serta tidak signifikan terhadap Employee Performance pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya, dikarenakan t hitung $1,366 <$ dari t tabel $2,012$. Dengan sebesar signifikansi yang hasilnya lebih besar dari hasil yang ditetapkan $0,178 > 0,05$. Untuk itu penelitian ini dapat ditarik simpulannya yaitu H_1 ditolak.

2. Emotional Quotient memiliki pengaruh secara parsial serta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya. Maka hal tersebut relevan dengan bukti konkrit yaitu pengujian uji t hitung $12,408 > t$ tabel dengan nilai $2,012$ serta sig $0,000 < 0,05$. Untuk itu ditarik simpulannya bahwa penelitian ini H_2 diterima

3. Work Stress memiliki pengaruh secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya. Maka hal tersebut relevan dengan bukti konkrit yaitu dibuktikan pengujian t hitung $8,730 >$ dari t tabel $2,012$ serta sig $0,000 < 0,05$. Untuk itu ditarik simpulannya bahwa penelitian ini H_3 diterima.

4. Ability, Emotional Quotient, dan Work Stress secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya. Maka hal tersebut dibuktikan dengan pengujian F menunjukkan bahwa sig . uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini H_4 diterima.

Saran

Dalam penelitian ini pemberian saran yang cocok untuk perusahaan serta karyawan dijabarkan berikut ini:

1. Diharapkan Perusahaan mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang relevan dengan tuntutan industri.
2. Diharapkan karyawan senantiasa meningkatkan ability yang dibutuhkan perusahaan agar terjadi kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan tugas yang diemban di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abunio, Nandy. 2022. "The Influence of Work Competence, Work Environment and Emotional Intelligence on Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Up3 Manado." *Jurnal EMBA* 10 (1): 1624–33.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39481>.
- Boelhouwer, Ingrid G., Willemijn Vermeer, and Tinka van Vuuren. 2020. "Work Ability, Burnout Complaints, and Work Engagement Among Employees With Chronic Diseases: Job Resources as Targets for Intervention?" *Frontiers in Psychology* 11 (August): 1–15.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01805>.
- Girsang, Misra Joviana, and Hery Syahrial. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)* 2 (1): 9–21.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.461>.
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia.

- Haryanti, Ni Putu Premierita, and I Komang Ardana. 2014. "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi." *Jurnal Manajemen* 8 (2): 156–65.
- I Gusti Putu, Kadek Rai. 2022. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Grab Di Singaraja." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 4 (2): 245–53.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/44140>.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers,.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara.
- Mardikaningsih, Rahayu, and Samsul Arifin. 2022. "Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan." *Relasi : Jurnal Ekonomi* 18 (1): 80–100.
<https://doi.org/10.31967/relasi.v18i1.526>.
- Octavia, Nina, Keumala Hayati, and Mirwan Karim. 2020. "Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 16 (2): 130–44.
<https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Polakitang, A F, R Koleangan, and I Ogi. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7 (3): 4164–73.
- Putra, Riskia, Tri Andjarwati, and Sumiati Sumiati. 2022. "The Effect of Empowering Leadership, Job Motivation, and Work Stress on Employee Performance With Job Satisfaction As a Mediation Variable At Pt Bca Finance Area Timur Java One." *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)*, 811–21.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen&T.A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi13, Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Yati. 2015. "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta)." *Akmenika* 12 (2): 660–73.