

PERAN KECERDASAN EMOSIONAL DALAM MEMODERASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Asri Medical Center Yogyakarta)

EDWIN FAISAL

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This research aimed to test and analyze the role of emotional intelligence in moderating the effect of working stress toward the employees performance at Asri Medical Center Yogyakarta.

The object of this study is Asri Medical Center while the subject of this study is all the staff of Asri Medical Center Yogyakarta. Saturated sample was used in conducting this study. Moreover, The data analysis used in this study was MRA (Moderating Regression Analysis) and simple linear regression. Before analyzing the data , validity and realibility had been done to test the quality of the instrument.

The result showed that working stress gave negative effect and signifficancetoward the employees performance at Asri Medical Center Yogyakarta. While the emotional intelligence moderates the effect of working stress in employeesperformance.

Keywords :emotional intelligence, working stress, performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis peran kecerdasan emosional dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Asri Medical Center Yogyakarta).

Obyek dalam penelitian ini adalah Asri Medical Center Yogyakarta, sedangkan subyeknya adalah seluruh karyawan pada Asri Medical Center Yogyakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis MRA (*Moderating Regression Analysis*) dan regresi linier sederhana. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asri Medical Center Yogyakarta. Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Asri Medical Center Yogyakarta.

Kata kunci : kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu di pertahankan, di jaga, dan di kembangkan (*Hidayati, 2008*). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia mengarah pada kinerja yang baik, karena sumber daya manusia bisa menjadi pusat persoalan atau masalah bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak di kembangkan secara optimal, sebaliknya sumber daya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan ketika potensi mereka bisa di kembangkan secara optimal. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia sangat kompleks bila di dibandingkan dengan pengelolaan terhadap sumber daya mesin. Sumber daya manusia sifatnya unik, mempunyai perasaan yang tidak tampak dari luar secara jelas dan tidak mudah di tebak. Sumber daya manusia sering disebut dengan karyawan, mengingat keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan berusaha untuk memberdayakan potensi karyawan guna mencapai kinerja yang tinggi, karena kinerja yang di capai pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Suatu perusahaan di harapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif, artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik di mata masyarakat (*Hidayati, 2008*). Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan, namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (*Hidayati, 2008*). Di sisi lain, target dan tuntutan kerja yang tinggi kepada karyawan juga memicu timbulnya stress pada karyawan. Berdasarkan studi yang di lakukan oleh American Institute mengenai stress kerja, ditemukan bahwa biaya kerugian yang ditanggung perusahaan karena perilaku stress kerja karyawan mencapai \$300 miliar dalam setahun. Stres kerja yang dialami karyawan tersebut menyebabkan kecelakaan, absensi karyawan, perputaran karyawan, produktivitas yang semakin menurun, sehingga biaya pengobatan (medis), klaim asuransi dan penyelesaian masalah hukum menjadi tinggi (*Kanji & Chopra, 2009*).

Masalah yang sering terjadi pada karyawan di Asri Medical Center Yogyakarta yaitu seringnya terjadi komunikasi yang kurang baik sesama karyawan, beban kerja yang mungkin

pada suatu waktu overload, dan permasalahan pribadi karyawan seperti cekcok rumah tangga dan anak sakit yang membuat stres karyawan sehingga hal tersebut akan berimbas pada kinerja karyawan dan membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Peneliti terdahulu tentang pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional dengan kinerja dilakukan Frengky Sanjaya (2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosional melemahkan pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Sementara itu, rekomendasi untuk penelitian selanjutnya bagi peneliti yang tertarik untuk menguji stres kerja dan kecerdasan emosional, disarankan agar mempertimbangkan variabel dependen lain, misalnya komitmen, kepuasan, *turnover* intention dan sebagainya. Selain itu, objek penelitian juga bisa diperluas pada bidang pekerjaan yang lain, dengan karakteristik subjek yang berbeda, seperti antara karyawan PNS dengan swasta, sehingga dapat mengungkap banyak wacana baru dengan sudut pandang yang lebih luas. Penelitian dalam Ismail, dkk (2009) menyatakan bahwa studi terbaru dalam bidang stress menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengelola stress mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Dalam model stress, beberapa peneliti percaya bahwa karyawan yang bias mengontrol dan mengelola stress dengan baik ketika bekerja, kinerja karyawan tersebut di perusahaan akan lebih tinggi Ciarrochi et all. (2000). Karyawan yang bisa mengontrol dan mengelola stress dengan baik adalah karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Kecerdasan emosional berpengaruh pada perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam diri orang tersebut, termasuk dalam lingkungan kerjanya, dengan memiliki kecerdasan emosional seseorang dapat memotivasi diri, tidak mudah frustrasi, dan yang terpenting adalah mampu mengendalikan stress (*Goleman, 1998*).

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan tidak konsisten yaitu menunjukkan stress kerja berhubungan negative terhadap kinerja (*Wu, 2011*). Meskipun, mayoritas hasil penelitian menunjukkan stress kerja berhubungan negative terhadap kinerja, tapi tetap dilakukan penelitian mengenai hubungan positif stress kerja terhadap kinerja. Dalam beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan, beberapa tipe stress bisa memberikan konsekuensi seperti yang diinginkan dan beberapa tipe stress juga berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Review penelitian yang dilakukan oleh Wu (2011), menjelaskan bahwa ketika sumber stress, seperti target dan tuntutan kerja yang tinggi muncul sebagai tantangan akan memberikan gairah pribadi dan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
2. Apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Asri Medical Center Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Asri Medical Center Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut John Miner (dalam Sutarto, 2009) mengatakan bahwa “Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Stres Kerja

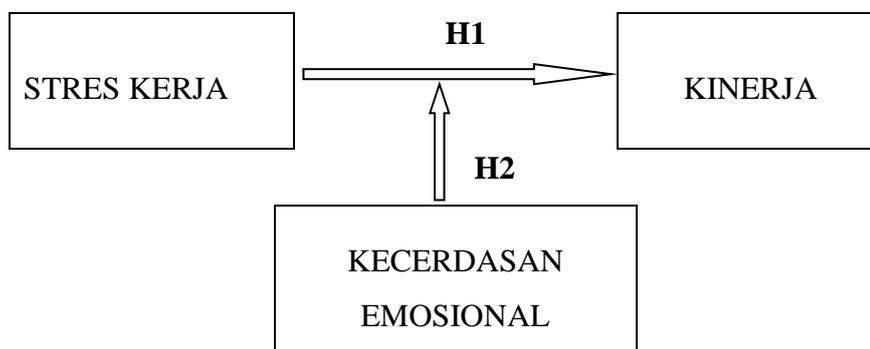
Hasibuan (2014) mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2003) mengatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan orang lain.

Model Penelitian dan Hipotesis

Adapun model penelitian dalam pandangan peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis Penelitian:

- H₁ = Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H₂ = Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistika (Sugiyono, 2011).

B. Objek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian dilakukan di Asri Medical Center Yogyakarta yang berlokasi di Jl. H.O.S. Cokroaminoto, Pakuncen, Wirobrajan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55253. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Asri Medical Center Yogyakarta.

C. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jenis data ini diperoleh melalui kunjungan langsung atau survei yang dilakukan di lokasi penelitian, terhadap obyek yang diteliti dan dipandu dengan kuesioner. Skala yang digunakan dalam instrumen penelitian adalah skala likert 5. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Cara penilaiannya adalah dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada sejumlah

responden dan responden diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban yang disediakan, yaitu :

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Netral (N)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

D. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Asri Medical Center Yogyakarta yaitu yang berjumlah 63 karyawan. Metode sampel yang akan digunakan adalah metode sampel jenuh yaitu metode penarikan sampel dimana semua elemen populasi dijadikan sampel.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kinerja Karyawan

Tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, John Miner (dalam Sutarto, 2009).

Miner (1998) dalam Bambang Priyonggo (2014) mengatakan indikator kinerja karyawan :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Stres Kerja

Suatu kondisi ketegangan yang di alami seseorang yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, (Hasibuan, 2014).

Kim *et al.* (1996) dalam Dini Anggraeni Pratiwi (2013) mengatakan indikator Stres Kerja :

1. Ketidakjelasan peran.
2. Beban kerja.
3. Tanggung jawab pekerjaan.
4. Kondisi Kerja.

Kecerdasan Emosional

Kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan orang lain, (Goleman, 2003).

Goleman (2002) dalam Yuliana (2014) mengatakan indikator Kecerdasan Emosional :

1. Kesadaran diri.
2. Pengaturan diri.
3. Motivasi.
4. Empati.
5. Keterampilan sosial.

F. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2011) menyatakan bahwa uji validitas dikatakan valid jika nilai korelasinya $> 0,05$.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghazali (2011). Menurut Sekaran (2000) mengatakan bahwa uji reliabilitas dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan MRA (*Moderating Regression Analysis*) yaitu pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sample dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator, Ghazali (2011). Untuk menggunakan MRA dengan satu variabel independen (X), maka harus membandingkan dengan dua persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator. Kedua persamaan tersebut yaitu, antara lain:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + \varepsilon$$

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \beta_3 X_i * Z_i + \varepsilon$$

Dalam penelitian ini juga akan menggunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), Rahmawati (2014). Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara stres kerja (X) dengan kinerja (Y) apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berikut adalah model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y= Kinerja karyawan

X= Stres kerja

a = konstanta regresi

bX= koefisien regresi

H. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas
2. Multikolinearitas
3. Heteroskedastisitas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Asri Medical Center Yogyakarta yaitu yang berjumlah 63 karyawan. Metode sampel yang akan digunakan adalah metode sampel jenuh yaitu metode penarikan sampel dimana semua elemen populasi dijadikan sampel.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Ghazali (2011) menyatakan bahwa uji validitas dikatakan valid jika nilai korelasinya $< 0,05$.

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Variabel Kinerja Karyawan			
KK.1	0,579	0,000	Valid
KK.2	0,612	0,000	Valid
KK.3	0,742	0,000	Valid
KK.4	0,526	0,000	Valid
KK.5	0,707	0,000	Valid
KK.6	0,743	0,000	Valid
KK.7	0,669	0,000	Valid
KK.8	0,715	0,000	Valid
KK.9	0,661	0,000	Valid
Variabel Stres Kerja			
SK.1	0,795	0,000	Valid
SK.2	0,780	0,000	Valid
SK.3	0,817	0,000	Valid
SK.4	0,781	0,000	Valid
SK.5	0,792	0,000	Valid
SK.6	0,803	0,000	Valid
SK.7	0,794	0,000	Valid
SK.8	0,736	0,000	Valid
SK.9	0,805	0,000	Valid
SK.10	0,800	0,000	Valid
SK.11	0,770	0,000	Valid
Variabel Kecerdasan Emosional			
KE.1	0,413	0,001	Valid
KE.2	0,342	0,006	Valid
KE.3	0,592	0,000	Valid
KE.4	0,585	0,000	Valid
KE.5	0,714	0,000	Valid
KE.6	0,736	0,000	Valid
KE.7	0,578	0,000	Valid

KE.8	0,594	0,000	Valid
KE.9	0,713	0,000	Valid
KE.10	0,674	0,000	Valid
KE.11	0,742	0,000	Valid
KE.12	0,660	0,000	Valid
KE.13	0,707	0,000	Valid
KE.14	0,632	0,000	Valid

Dapat dilihat 34 item pertanyaan diatas dari tiap-tiap variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,05. Maka dari itu semua item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dianggap telah memenuhi standar validitas item pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

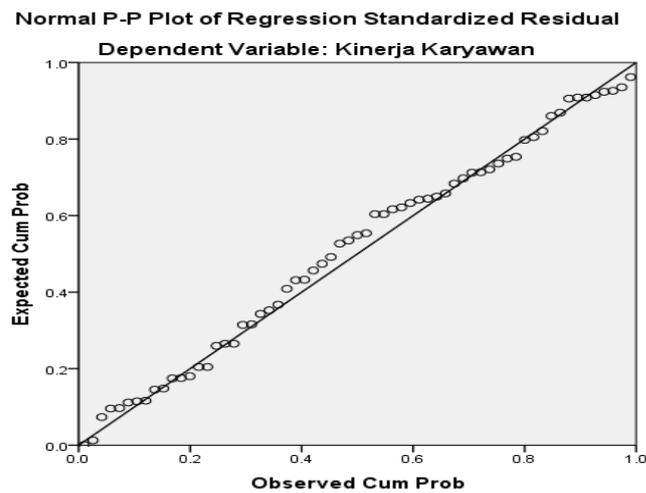
Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2011). Menurut Sekaran (2000) dalam Rahmawati (2014) mengatakan bahwa uji reliabilitas dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$.

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,835	Reliabel
Stres Kerja	0,938	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,882	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

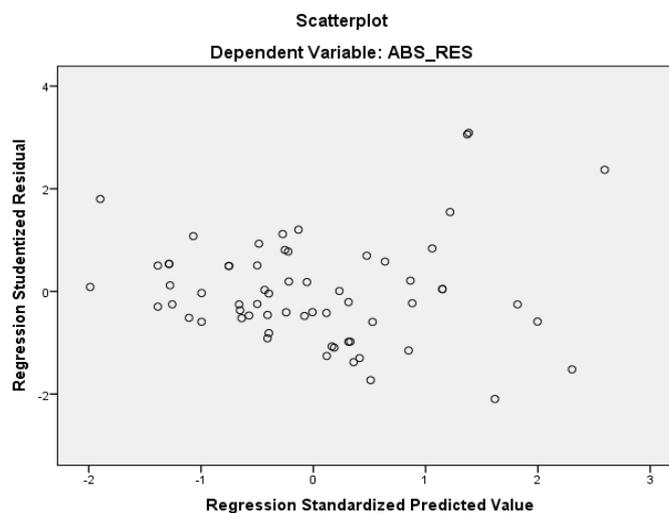
C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Grafik normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik Scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikolonieritas

Model	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,141	7,068
Kecerdasan Emosional	0,413	2,418
Variabel dependen: kinerja		

Hasil perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan VIF kurang dari 10, Ghozali (2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

D. Analisis Data

a. *Moderating Regression Analysis (MRA)*

MRA (Moderating Regression Analysis) yaitu pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sample dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator, Ghozali (2011). Untuk menggunakan *MRA* dengan satu variabel prediktor (X), maka dapat menggunakan persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator.

Model	<i>Standardized Coefficients</i>	Sig
	Beta	
1 (Constant)		0,020
Stres Kerja	0,593	0,034
Kecerdasan Emosional	0,696	0,000
Stres Kerja*Kecerdasan Emosional	-1,006	0,000

Berdasarkan tabel hasil pengujian tahap pertama dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja*kecerdasan emosional yaitu -1,006 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang berarti kecerdasan emosional yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan merupakan variabel moderating. Sehingga dapat disimpulkan H_2 yang menyatakan kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap

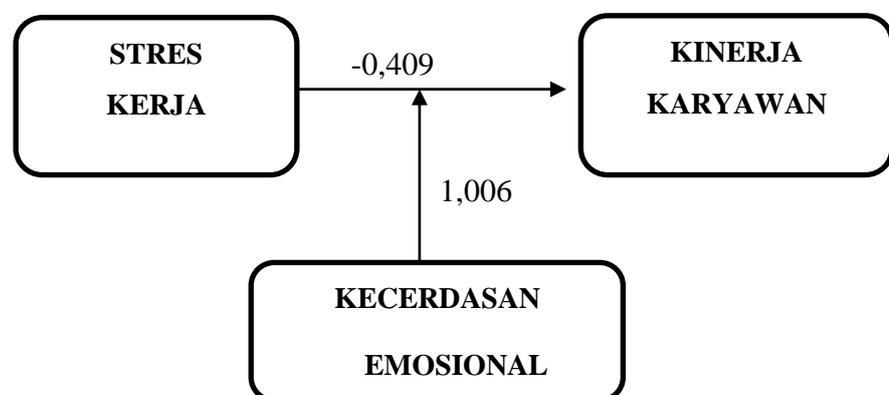
kinerja karyawan diterima karena nilai *Standardized Coefficients* (Beta) -1,006 dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

b. Regresi Linier Sederhana

Model	<i>Standardized Coefficients</i>	Sig
	Beta	
1 (Constant)		0,000
Stres Kerja	-0,409	0,001

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian tahap kedua dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja yaitu -0,409 dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan H_1 yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai *Standardized Coefficients* (Beta) -0,409 dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Berikut ini adalah kerangka hasil uji *Moderating Regression Analysis* (MRA) dan Regresi Linier Sederhana, sebagai berikut:



E. Pembahasan

Pengujian terhadap dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dimana kedua hipotesis yang diajukan oleh Peneliti diterima. Berikut ini akan dibahas mengenai hasil pengujian kedua hipotesis tersebut.

(1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh Peneliti menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja yaitu -0,409 dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti memang ada pengaruh antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan.

Di Asri Medical Center Yogyakarta karyawan mengalami stres kerja yang cukup tinggi karena sering terjadinya komunikasi yang kurang baik sesama karyawan, beban kerja yang mungkin pada suatu waktu overload dan permasalahan pribadi karyawan seperti cekcok rumah tangga dan anak sakit sehingga hal tersebut akan berimbas pada kinerja karyawan di Asri Medical Center Yogyakarta dan akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frengky Sanjaya (2012) yang menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama yang dilakukan oleh Chadek Novi Charisma Dewi, dkk (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

(2) Kecerdasan Emosional memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh Peneliti menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja*kecerdasan emosional yaitu -1,006 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang berarti kecerdasan emosional merupakan variabel moderating.

Di Asri Medical Center Yogyakarta karyawan mengalami stres kerja yang cukup tinggi karena sering terjadinya komunikasi yang kurang baik sesama karyawan, beban kerja yang mungkin pada suatu waktu overload dan permasalahan pribadi karyawan seperti cekcok rumah tangga dan anak sakit sehingga hal tersebut akan berimbas pada kinerja karyawan di Asri Medical Center Yogyakarta. Namun dengan tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan di Asri Medical Center Yogyakarta akan dapat melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Asri Medical Center Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reni Hidayati, dkk (2008) dengan hasil bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut kecerdasan emosional memang berperan sebagai variabel moderating.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban apakah ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dan apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, Peneliti memilih Asri Medical Center Yogyakarta sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang Peneliti lakukan dengan analisis regresi sederhana dan MRA (*Moderating Regression Analysis*), maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian dengan analisis regresi sederhana, terbukti (hipotesis pertama diterima) bahwa stres kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan pengujian dengan MRA (*Moderating Regression Analysis*), terbukti (hipotesis kedua diterima) bahwa kecerdasan emosional (Mo) memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengaruh negatif dan signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, berikut ini ada beberapa saran yang di sarankan oleh Peneliti bagi Perusahaan dan Penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Saran untuk Asri Medical Center Yogyakarta yaitu harus mengurangi sumber-sumber penyebab stres kerja. Hal ini dapat dicapai, dengan memberikan target pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik dan keahlian karyawan, melaksanakan manajemen konflik dengan baik, merekrut karyawan yang tepat dan memberikan gaji atau insentif sesuai yang dikerjakan karyawan. Selain itu, pihak perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kecerdasan emosi karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pembandingan bagi Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk menguji stres kerja dan kecerdasan emosi, disarankan agar mempertimbangkan variabel dependen lain, misalnya komitmen, kepuasan, turnover intention dan sebagainya. Selain itu, objek penelitian juga bisa diperluas dan kiranya dapat memperbanyak jumlah responden yang akan dijadikan sampel.

C. Keterbatasan

Dalam penelitian ini masih banyak beberapa keterbatasan-keterbatasan selama proses penelitian, antara lain :

1. Jumlah sampel yang masih terbilang sedikit.
2. Pada saat pengisian kuesioner masih terdapat beberapa responden yang bertanya tentang cara pengisian.
3. Masih terdapat beberapa responden yang menjawab pertanyaan kuesioner dengan jawaban Netral (N).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.Si. Psi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Cetakan kesebelas, PT REMAJA ROSDAKARYA: Bandung.
- Ashkanasy, N. M & Daus, C. S. 2002. Emotion in the Workplace: The New Challenge For Managers. *Academy of Management Executive*. Vol. 16, No. 1, hal : 76-78.
- Bambang Priyonggo. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Madubaru*. Tesis, Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Caruso, D. R., Mayer, J. D., Salovey, P & Sitarenios, G. 2003. Measuring Emotional Intelligence With The MSCEIT V2.0. *Emotion*. Vol. 3, No.1, hal : 97-105.
- Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Vol.2.
- Ciarrochi, J., Deanne, F. P & Anderson, S. 2000. Emotional Intelligence Moderates The Relationship Between Stress and Mental Health. *Personality and Individual Differences*. Vol. 32, hal : 197-209.

- Dahlia S.F Juanda. 2013. *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Makassar*. Makassar:Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Daniel Goleman. 1998. *Working With Emotional Intelligence*. New York : Bantam Books.
- Daniel Goleman. 2002. *Emotional Intelligence*. Cetakan ke-12. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Dharma, A. 1996. *Human Behavior At Work: Organizational Behavior, Seventh Edition*. Cetakan ketiga. Erlangga.
- Dini Anggraeni Pratiwi. 2013. *Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta I*. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Drs. I Wayan Bagia, M.Si. 2015. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. GRAHA ILMU: Yogyakarta.
- Fahmi, I. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua, ALFABETA, Bandung.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-10. Andi: Yogyakarta.
- Frengky Sanjaya. 2012. Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja, (Online), Vol. 3, No.2, (<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>, diakses September 2012).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Cetakan V, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gregory Moorhead, Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Griffin, Ricky. W. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Edisi 9 ed.) Salemba Empat. Jakarta
- Hartono, J. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua, BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Cetakan Kedelapan belas ed.). PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hidayati, R., Purwanto, Y & Yuwono, S. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, Vol. 2, No. 1.
- Ismail, A., Suh-suh, Y., Ajis, M. N & Dollah, N. F. 2009. Relationship Between Occupational Stress, Emotional Intelligence and Job Performance: An Empirical Study in Malaysia. *Theoretical and Applied Economics*. hal : 3-16.

- Kanji, G. K & Chopra, P. K. 2009. Psychosocial System For Work Well-being: On Measuring Work Stress by Causal Pathway. *Total Quality Management*. Vol. 20, No. 5, hal : 563-580.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. 2014. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Edisi 9 – Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Vol. Cetakan Kesebelas) PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Miner, Jhon B. 1998. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. First Edition. Random House, Inc. York.
- Rahmawati, Fajarwati & Fauziyah. 2014. *Statistika Teori dan Praktek*. Edisi II. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta.
- Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwano. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *PSIKOLOGI*. Vol.2, No.1.
- Saina Nur. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *EMBA*, Vol.1, No.3.
- Sakaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Siti Nurhendar. 2007. Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Study Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang).
- Sosik, J. J & Megerian, L. E. Understanding Leader Emotional Intelligence and Performance The Role of Self-Other Agreement on Transformational Leadership Perceptions. *Group & Organization Management*. Vol. 24, No. 3, hal : 367-390.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Trihandini, R. A. F. M. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Hotel Horison Semarang). *Disertasi yang tidak dipublikasikan*. Fakultas Ekonomi UNDIP: Semarang.
- Uzzah Roni Amalia, I Wayan Suwendra, I Wayan Bagia. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.4.
- Wu, Yu-Chi. 2011. Job Stress and Job Performance Among Employess in Taiwanese Finance Sector: The Role Of Emotional Intelligence. *Social Behavior and Personality*. Vol. 39, No. 1, hal : 21-32.
- Yuliana. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pengelola Program Pascasarjana Megister Manajemen*. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.