

Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo)

Diah Putri Anggraini, Bahtiar Efendi*, Eni Candra Nurhayati

^{1) 2) 3)} Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Al-Qur'an

Email: putriyyy0@gmail.com, bahtiarefd@unsiq.ac.id, enicandra@unsiq.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data responden dikumpulkan menggunakan kuesioner. Simple random sampling digunakan untuk mengumpulkan sampel penelitian ini. Total responden dalam penelitian ini adalah 200 yang merupakan karyawan PT Tunas Madukara Indah 2. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan structural equation modelling melalui AMOS. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kecerdasan emosional. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Kompensasi, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja karyawan. Untuk dapat mencapai kualitas tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan keberlangsungan perusahaan (Fahri, 2019).

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2018) merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri serta perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain. Dengan kemampuan mengelola diri sendiri yang baik maka karyawan akan mampu mengelola emosi yang terjadi di tempat kerja, karena emosi yang dikelola dengan baik dapat dijadikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Nurhayati et al., 2023). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional rendah dan tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan semua tujuan dan target dari organisasi tersebut akan tercapai dengan baik (Nurhayati et al., 2022).

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan (Afandi 2018). Setiap karyawan bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan harapan perusahaan (Efendi et al., 2022). Stres kerja yang dialami karyawan tentu akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena hasil kinerjanya menurun. Namun demikian, tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah.

Kompensasi merupakan imbalan fisik maupun non fisik serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sesuai dengan hasil kinerjanya (Onsardi, 2018). Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Jika karyawan merasa senang atas pemberian kompensasi, maka karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan dalam bekerja akan meningkat di dalam perusahaan itu sendiri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Indriani et al. (2019), menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan & Septian (2021), menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, yaitu penelitian Sugiarto & Nanda (2020) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Jufrizen (2017), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian dari Aromega et al. (2019), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang ada, maka peneliti menambahkan variabel kecerdasan emosional sebagai variabel intervening. Penelitian Fahri (2019), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Selanjutnya menurut Indriani et al. (2019), kinerja merupakan catatan *outcome* karyawan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau

kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah kinerja merupakan catatan *outcome* karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam rangka mencapai prestasi kerja yang memuaskan dari suatu pekerjaan tertentu selama periode tertentu dengan hasil memuaskan dan memberikan dampak positif bagi organisasi serta pribadi karyawan. Indikator kinerja pada karyawan menurut Mangkunegara (2017) yaitu:

- a. Kualitas kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggungjawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerjasama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif, adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan (Afandi, 2018). Selanjutnya menurut Indriani et al. (2019), stres kerja merupakan situasi tekanan emosional yang dialami seseorang ketika sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan serta adanya kesempatan penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seorang karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud stres kerja adalah suatu situasi emosional yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik karyawan. Indikator stres kerja menurut Afandi (2018), yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakab oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, seperti kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggungjawab.
- e. Kepemimpinan organisasi, merupakan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan fisik maupun non fisik serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sesuai dengan hasil kinerjanya (Onsardi, 2018). Selanjutnya Jufrizen (2018) mengatakan bahwa, kompensasi adalah upah yang diterima oleh karyawan dan berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua imbalan berbentuk fisik maupun non fisik yang diterima seluruh karyawan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Indikator kompensasi menurut Onsardi (2018), yaitu:

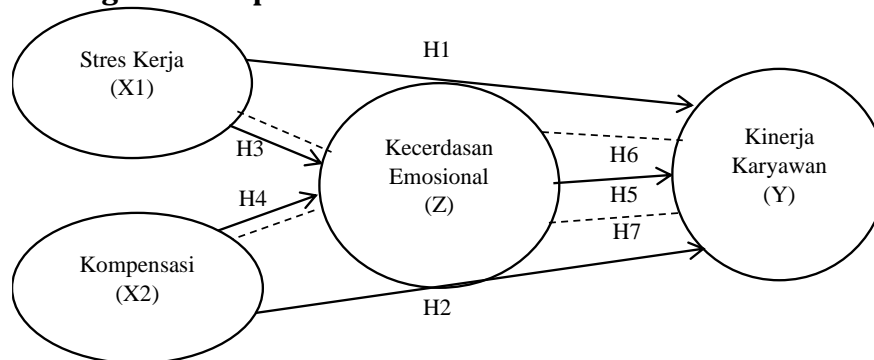
- a. Gaji, umumnya berlaku untuk tarif biaya bayaran mingguan, bulanan dan tahunan.
- b. Insentif, tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- c. Tunjangan-tunjangan, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas perusahaan, merupakan kenikmatan khusus seperti keanggotaan dan mobil perusahaan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri serta perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain Goleman (2018). Selanjutnya menurut Fahri (2019) menyatakan bahwa, kecerdasan emosional merupakan kemampuan karyawan dalam mengendalikan, menggunakan, atau mengekspresikan emosi dengan cara yang dapat menghasilkan sesuatu yang baik. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan mengendalikan dan mengekspresikan emosi dengan cara yang dapat menghasilkan sesuatu yang baik sehingga emosi tersebut dapat digunakan untuk berfikir. Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2018) yaitu:

- a. Kesadaran diri, mengenali emosi diri yaitu kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan mencermati perasaan merupakan suatu kepekaan yang tinggi akan dirinya sehingga ia dapat menggunakan kepekaan tersebut untuk memudahkan dalam pengambilan keputusan.
- b. Pengaturan diri, kemampuan menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas, hal ini dapat terjadi jika memiliki kecakapan dalam mengenali emosi.
- c. Motivasi, memotivasi diri sendiri yaitu menata emosi untuk menggerakkan dan menuntun dalam mencapai tujuan, membantu mengambil inisiatif serta bertahan dalam menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d. Empati, kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan, mampu memahami sudut pandang orang lain, membangun hubungan dengan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan orang banyak atau masyarakat.
- e. Keterampilan sosial, kemampuan mengendalikan dan mengelola emosi diri dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, mampu memahami serta bertindak bijaksana dalam hubungan antar manusia.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H1: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional

H4: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional

H5: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H6: Kecerdasan emosional mampu memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

H7: Kecerdasan emosional mampu memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif yaitu jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo sebanyak 400 orang. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, jumlah sampel dari 400 populasi dengan tingkat signifikansi 5% adalah 200 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sederhana karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada (Sugiyono, 2018).

Definisi Operasional Variabel

Stres Kerja (X1)

Variabel bebas (X1) yaitu variabel stres kerja. Indikator stres kerja menurut Afandi (2018) yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Kompensasi (X2)

Variabel bebas (X2) yaitu variabel kompensasi. Indikator kompensasi menurut Onsardi (2018), yaitu: gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, dan fasilitas perusahaan.

Kecerdasan Emosional (Z)

Variabel antara (Z) yaitu variabel kecerdasan emosional. Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2018) yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan, dan keterampilan sosial.

Kinerja Karyawan (Y)

Variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Indikator kinerja pada karyawan menurut Mangkunegara (2017) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama, dan insiatif.

Hasil dan Pembahasan**Pengujian Hipotesis****Tabel 1** Regression Weight Structural Equation Modelling

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KE <---	SK	1,000	,138	7,220	***	par_19
KE <---	KM	,039	,116	,337	,736	par_21
KN <---	KM	,289	,136	2,121	,034	par_17
KN <---	KE	,232	,137	1,695	,090	par_18
KN <---	SK	,192	,190	1,009	,313	par_20

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 2 Standarized Direct Effect

	KM	SK	KE	KN
KE	,039	1,000	,000	,000
KN	,289	,192	,232	,000

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 3 Standardized Indirect Effect

	KM	SK	KE	KN
KE	,000	,000	,000	,000
KN	,009	,232	,000	,000

Sumber: data primer diolah, 2024

Pembahasan**Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil *Structural Equation Modelling* (SEM) pada pengujian inner model diperoleh hasil bahwa nilai CR $1,009 < 1,96$ dan probabilitas $0,313 > 0,05$ dengan demikian stres kerja memiliki nilai berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat stres kerja yang ada pada karyawan tidak diikuti oleh meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Indriani et al. (2019) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan & Septian (2021) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil *Structural Equation Modelling* (SEM) pada pengujian inner model diperoleh hasil bahwa nilai CR $2,121 > 1,96$ dan probabilitas $0,034 < 0,05$ dengan demikian kompensasi memiliki nilai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Jufrizen (2017), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional

Berdasarkan hasil *Structural Equation Modelling* (SEM) pada pengujian inner model diperoleh hasil bahwa nilai CR $7,220 > 1,96$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$ dengan demikian stres kerja memiliki nilai berpengaruh positif signifikan terhadap kecerdasan emosional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki maka kecerdasan emosional karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Steven & Sahrah (2019) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kecerdasan emosional. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahri (2019) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kecerdasan emosional.

Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional

Berdasarkan hasil *Structural Equation Modelling* (SEM) pada pengujian inner model diperoleh hasil bahwa nilai CR $0,337 < 1,96$ dan probabilitas $0,736 > 0,05$ dengan demikian kompensasi memiliki nilai berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya pemberian kompensasi tidak diikuti oleh meningkat atau menurunnya kecerdasan emosional. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Turnip (2019), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil *Structural Equation Modelling* (SEM) pada pengujian inner model diperoleh hasil bahwa nilai CR $1,695 < 1,96$ dan probabilitas $0,090 > 0,05$ dengan demikian kecerdasan emosional memiliki nilai berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kecerdasan emosional pada karyawan tidak diikuti oleh meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Octavia (2020), menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Sulistiyowati (2018) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil *Structural Equation Modelling* (SEM) pada pengujian inner model diperoleh hasil bahwa nilai standarized direct effect kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebesar 0,192, sedangkan nilai standarized indirect effect kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebesar 0,232, sehingga stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil *Structural Equation Modelling* (SEM) pada pengujian inner model diperoleh hasil bahwa nilai standarized direct effect kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebesar 0,289, sedangkan nilai standarized indirect effect kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebesar 0,009, sehingga kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil uji hipotesis 1 (H1) ditolak dan H0 diterima, sehingga stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar $1,009 < 1,96$ dan probabilitas $0,313 > 0,05$. Artinya tinggi atau rendahnya tingkat stres kerja yang ada pada karyawan tidak diikuti oleh meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis 2 (H2) diterima dan H0 ditolak, sehingga kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar $2,121 > 1,96$ dan probabilitas $0,034 < 0,05$. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil uji hipotesis 3 (H3) diterima dan H0 ditolak, sehingga stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kecerdasan emosional. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian variabel stres kerja terhadap kecerdasan emosional menunjukkan nilai CR sebesar $7,220 > 1,96$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dimiliki maka kecerdasan emosional karyawan semakin meningkat.

Hasil uji hipotesis 4 (H4) ditolak dan H0 diterima, sehingga kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian variabel kompensasi terhadap kecerdasan emosional menunjukkan nilai CR sebesar $0,337 < 1,96$ dan probabilitas $0,736 > 0,05$. Artinya bahwa baik atau buruknya pemberian kompensasi tidak diikuti oleh meningkat atau menurunnya kecerdasan emosional.

Hasil uji hipotesis 5 (H5) ditolak dan H0 diterima, sehingga kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar $1,695 < 1,96$ dan probabilitas $0,090 > 0,05$. Artinya tinggi atau rendahnya tingkat kecerdasan emosional pada karyawan tidak diikuti oleh meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis 6 (H6) diterima dan H0 ditolak, sehingga kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *standarized direct effect* kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebesar 0,192, sedangkan nilai *standarized indirect effect* kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebesar 0,232. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis 7 (H7) ditolak dan H0 diterima, sehingga kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *standarized direct effect* kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebesar 0,289, sedangkan nilai *standarized indirect effect* kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebesar 0,009. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tunas Madukara Indah 2, maka perlu meningkatkan kompensasi dengan cara meningkatkan gaji, intensif, tunjangan, dan fasilitas perusahaan.

Untuk meningkatkan kecerdasan emosional pada karyawan PT Tunas Madukara Indah 2, maka perlu meningkatkan stres kerja dengan cara meningkatkan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Untuk meningkatkan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Madukara Indah 2, maka perlu meningkatkan kecerdasan emosional dengan cara meningkatkan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Referensi

- Abdillah, M. R., Rahmat, A., Lancang, U., Pekanbaru, K., & Konsumen, E. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, August*. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/HN423>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Nusa Media.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis, 3(2)*, 1–17.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 2(1)*, 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1)*, 741–750.
- Candra Nurhayati, E., Hidayat, T., & Efendi, B. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Pada KSP Anugerah Wonosobo). *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah, 3(3)*, 2023.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Jana, S. G. P. A. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen, 4(2)*, 154–161.

- <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- Efendi, B., Nurcahati, E., Trihudiyatmanto, M., Purwanto, H., & Affandi, A. (2022). Mengidentifikasi Peran Lingkungan Dan Disiplin Dalam Membangun Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2, 41–49.
- Fahri, B. U. (2019). *PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.PAJITEX*. 8(5), 55.
- Ferdinand, A. (2002). *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, H. I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24* (Edisi 7). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intellingence*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 33. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Roskadarya.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nurhayati, Eni Candra, Vahlefi, Ahmad Zovan Reza, & Efendi, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo). *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2, 64–69.
- Nurhayati, E. C. (2020). *Analisis Dampak Penerapan Green Manajemen Sistem*. 4(1), 47–53.
- Nurhayati, E. C. (2021). Green Management System. *Media Wisata*, 14(1), 8–12. <https://doi.org/10.36276/mws.v14i1.244>
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Onsardi. (2018). *Loyalitas Karyawan*. 2(1).
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225–245. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>
- Siwy, H. R. L. (2017). Persepsi Pegawai Terhadap Kesesuaian Kompensasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, Vol 5(No.4), 401–418.
- Steven, W., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Diri Terhadap

- Stres Kerja Pada Karyawan Nu Imej Agency and Event Organizer Yogyakarta. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 1–6. <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.4237>
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Turnip, H., Situmorang, B., & Matondang, Z. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Guru TK Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Usia Dini*, 4(2), 39. <https://doi.org/10.24114/jud.v4i2.12092>
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15.