Journal of Management and Social Sciences
Volume 5, Nomor 4, November 2026
e-ISSN: 2963-5497; dan p-ISSN: 2963-5047; Hal. 200-215
DOI: https://doi.org/10.55606/jimas.v5i4.3076
Tersedia: https://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/Jimas

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Original Bird Nest MMTC Medan

Aji Prabowo[1*], Lasman Eddy Bachtiar[2], Erisdawati Warasi[3]
[1-3]Institut Bisnis dan Komputer Indonesia, Indonesia
Email: ajipr4bowo@gmail.com[1], lasmaneddy28@gmail.com[2], erisdawatiwarasi@gmail.com[3]
**Penulis Korespondensi: ajipr4bowo@gmail.com*

Abstract. *Employee performance at PT Original Bird Nest MMTC Medan has not consistently met production targets; in 2025, actual production reached only 93.69% of the target. This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and work stress on employee performance, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative approach with a causal associative design. The population consists of 56 employees, all of whom were included as the sample through saturated sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, an F-test, and the coefficient of determination. The results show that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance (t = 11.755; Sig. = 0.000). Work stress also has a positive and significant effect (t = 2.913; Sig. = 0.005), although its contribution is considerably smaller. Simultaneously, both variables have a significant effect (F = 227.039; Sig. = 0.000) with an R Square of 0.895, meaning that 89.5% of the variation in employee performance is explained by the model and 10.5% by other factors. Emotional intelligence is the more dominant variable (Beta = 0.790 versus 0.196). Efforts to improve employee performance should focus on strengthening emotional intelligence and keeping work stress at a manageable level.*

Keywords: *Employee Performance; Emotional Intelligence; Job Satisfaction; Multiple Linear Regression; Work Stress*

Abstrak. Kinerja karyawan yang belum konsisten mencapai target produksi menjadi persoalan pada PT Original Bird Nest MMTC Medan; sepanjang tahun 2025 realisasi produksi hanya mencapai 93,69% dari target. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Populasi berjumlah 56 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 11,755; Sig. = 0,000). Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t hitung = 2,913; Sig. = 0,005), tetapi dengan kontribusi yang jauh lebih kecil. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan (F hitung = 227,039; Sig. = 0,000) dengan R Square sebesar 0,895, sehingga 89,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh model dan 10,5% oleh faktor lain. Kecerdasan emosional merupakan variabel yang lebih dominan (Beta = 0,790 dibandingkan 0,196). Peningkatan kinerja karyawan perlu diarahkan pada penguatan kecerdasan emosional dan pengelolaan stres kerja agar tetap terkendali.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Regresi Linear Berganda; Stres Kerja

1. LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut organisasi memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya mampu menjalankan pekerjaan rutin, tetapi juga bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah penggerak seluruh kegiatan operasional; modal, metode, dan mesin tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung karyawan yang berkinerja baik. Kinerja karyawan dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Kasmir

Naskah Masuk: 30 Juli 2026; Revisi: 31 Agustus 2026; Diterima: 24 Oktober 2026; Terbit: 01 November 2026

(2021) menegaskan bahwa kinerja mengandung standar pencapaian yang harus dipenuhi: karyawan yang mencapai standar dikategorikan berkinerja baik, sedangkan yang tidak mencapainya dikategorikan berkinerja kurang baik.

Dua faktor psikologis yang diduga memengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional dan stres kerja. Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2022). Karyawan yang kurang mampu mengendalikan diri ketika menghadapi situasi yang tidak menyenangkan cenderung menunjukkan kinerja yang kurang baik. Stres kerja, di sisi lain, merupakan keadaan tertekan secara fisik maupun psikologis ketika tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponsnya (Mangkunegara, 2021), dan berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, serta kondisi fisik seseorang (Siagian, 2021).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkaitan dengan kinerja. Kuraeni dan Utomo (2025) menemukan bahwa stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LOLC Ventura Indonesia Area Banten, sedangkan Fitriani (2025) serta Ria (2025) melaporkan bahwa kedua variabel tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan masing-masing pada PT X dan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang. Namun, temuan mengenai peran stres kerja belum seragam. Effendy (2025) menemukan pengaruh stres kerja yang positif tetapi tidak signifikan, dan Widiastuti et al. (2025) melaporkan bahwa stres kerja maupun kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan secara parsial ketika dukungan sosial dimasukkan ke dalam model.

PT Original Bird Nest MMTC Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi, pengolahan, pembersihan, pengemasan, dan perdagangan sarang burung walet, komoditas bernilai ekonomi tinggi yang diminati pasar lokal maupun ekspor. Data perusahaan pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa target produksi belum tercapai secara konsisten. Total target produksi tahun 2025 sebesar 2.139 kg, sedangkan realisasinya 2.004 kg atau 93,69%, sehingga terdapat kekurangan produksi 135 kg. Hanya bulan Mei yang mencapai target penuh. Capaian terendah terjadi pada bulan Agustus (85,71%; kekurangan 26 kg), disusul Februari (89,88%) dan Juli (90,53%).

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi PT Original Bird Nest MMTC Medan Tahun 2025

Bulan	Target (kg)	Realisasi (kg)	Selisih (kg)	Capaian (%)
Januari	180	167	13	92,78
Februari	168	151	17	89,88
Maret	183	176	7	96,17
April	175	164	11	93,71
Mei	150	150	0	100,00
Juni	180	170	10	94,44
Juli	190	172	18	90,53
Agustus	182	156	26	85,71
September	164	156	8	95,12
Oktober	190	183	7	96,32
November	184	176	8	95,65
Desember	193	183	10	94,82
Total	**2.139**	**2.004**	**135**	**93,69**

Sumber: PT Original Bird Nest MMTC Medan (persentase capaian dihitung ulang dari data target dan realisasi).

Pekerjaan pembersihan dan pencabutan bulu pada sarang burung walet menuntut ketelitian, kesabaran, dan konsistensi di tengah tekanan target. Karyawan dengan kecerdasan emosional rendah diduga lebih sulit mengatur perasaan ketika menghadapi beban pekerjaan, arahan atasan, atau tuntutan penyelesaian produksi, yang dapat memengaruhi sikap kerja, kedisiplinan, kerja sama, dan ketelitian. Pada saat yang sama, beban kerja yang tinggi, tekanan target, keterbatasan waktu, pekerjaan yang berulang, dan tuntutan kualitas diduga menimbulkan stres kerja yang menurunkan fokus dan kecepatan kerja. Sebagian besar penelitian yang dirujuk dalam artikel ini dilakukan pada instansi pemerintah dan perusahaan jasa, sementara kajian pada unit produksi pengolahan sarang burung walet yang menuntut ketelitian dan pencapaian target masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah apakah kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Original Bird Nest MMTC Medan, baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, pengaruh stres kerja, dan pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasilnya diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pengambilan keputusan perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya bukti empiris mengenai peran faktor psikologis dalam kinerja karyawan pada konteks pekerjaan produksi. Secara praktis, hasilnya dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merancang pembinaan sikap

kerja, pengelolaan beban kerja, dan penetapan target produksi, serta menjadi bahan literatur bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2021). Sutrisno (2021) menambahkan bahwa kinerja mencakup kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Penelitian ini mengukur kinerja melalui empat indikator (Mangkuprawira, 2018): kualitas kerja (seberapa baik karyawan mengerjakan tugasnya), kuantitas kerja (kecepatan kerja), pelaksanaan tugas (ketepatan dan bebas dari kesalahan), dan tanggung jawab (kesadaran akan kewajiban).

Kecerdasan Emosional

Goleman (2022) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali perasaan sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi dalam hubungan dengan orang lain. Dimensinya meliputi kesadaran diri (memantau perasaan dari waktu ke waktu), pengaturan diri (menenangkan diri dan melepas kecemasan), optimis (mengarahkan emosi menjadi dorongan mencapai tujuan), empati (menangkap sinyal sosial yang menunjukkan kebutuhan orang lain), dan keterampilan sosial (mengelola emosi orang lain dan mempertahankan hubungan) (Goleman, 2022). Dessler (2020) menggambarkan individu dengan kecerdasan emosional tinggi sebagai pribadi yang bertanggung jawab atas perasaannya, menghormati perasaan orang lain, dan menggunakan perasaannya untuk membantu pengambilan keputusan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan tertekan secara fisik maupun psikologis ketika tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponsnya (Mangkunegara, 2021), serta kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik (Siagian, 2021). Robbins et al. (2019) mengelompokkan sumber stres menjadi faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor organisasi mencakup tuntutan tugas (desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata ruang kerja), tuntutan peran (konflik peran, beban peran berlebih, dan ketidakjelasan peran), serta tuntutan interpersonal (tekanan dari karyawan lain). Indikator stres kerja yang digunakan adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi (Afandi, 2021).

Hipotesis

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Kecerdasan emosional dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal, yaitu penelitian yang mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara satu atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Hubungan yang diuji adalah pengaruh parsial dan simultan kecerdasan emosional (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT Original Bird Nest MMTC Medan, kompleks MMTC, Sumatera Utara, pada bulan Mei sampai Juli 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Original Bird Nest MMTC Medan yang berjumlah 56 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2020). Dengan demikian, jumlah sampel sama dengan populasi, yaitu 56 responden.

Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada karyawan, didukung observasi, wawancara, dan dokumentasi pada tahap pengumpulan data awal. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka berupa buku referensi dan jurnal ilmiah yang relevan untuk membangun landasan teori dan kerangka berpikir. Data yang dianalisis berbentuk angka (kuantitatif) hasil penskoran jawaban kuesioner.

Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

Seluruh butir pernyataan diukur dengan skala Likert lima tingkat: sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2020). Instrumen terdiri atas 10 butir untuk kecerdasan emosional, 10 butir untuk stres kerja, dan 8 butir untuk kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui tahapan berikut. *Pertama*, uji validitas dengan korelasi Pearson antara skor butir dan skor total; butir dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel product moment (0,266 untuk n = 56 pada taraf 5%). *Kedua*, uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha; instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar daripada 0,60, dengan kategori keandalan mengacu pada Ghozali (2022). *Ketiga*, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas residual (Normal P-P Plot), uji multikolinearitas (nilai tolerance lebih besar daripada 0,10 dan VIF kurang dari 10), dan uji heteroskedastisitas (scatterplot residual) (Ghozali, 2022). *Keempat*, analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$, dengan Y adalah kinerja karyawan, X_1 kecerdasan emosional, X_2 stres kerja, α konstanta, dan ε kesalahan pengganggu. *Kelima*, pengujian hipotesis pada taraf signifikansi 5% melalui uji t (parsial; t tabel 1,673), uji F (simultan; F tabel 4,020), dan koefisien determinasi (R^2). Hipotesis nol ditolak apabila nilai hitung melebihi nilai tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kuesioner dibagikan kepada seluruh 56 karyawan dan seluruhnya kembali serta dapat dianalisis. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Perempuan	56	100
Usia	17–20 tahun	17	30
	21–29 tahun	23	41
	30–39 tahun	16	29
Total		**56**	**100**

Sumber: data primer diolah (2026).

Seluruh responden (100%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menggambarkan persepsi dan kondisi kerja karyawan perempuan di perusahaan tersebut dan tidak dapat digeneralisasikan langsung pada karyawan laki-laki. Dari sisi usia, kelompok terbesar berada pada rentang 21–29 tahun (23 orang atau 41%), diikuti kelompok 17–20 tahun (17 orang atau 30%) dan 30–39 tahun (16 orang atau 29%). Seluruh responden berada pada usia produktif awal, sehingga secara umum masih berada pada fase kerja yang aktif dan adaptif terhadap tuntutan pekerjaan.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 28 butir pernyataan dengan membandingkan koefisien korelasi Pearson antara skor butir dan skor total variabel terhadap r tabel sebesar 0,266. Seluruh butir pada ketiga variabel memiliki korelasi positif terhadap skor totalnya dengan nilai signifikansi 0,000 dan r hitung jauh melampaui r tabel. Pada kecerdasan emosional, r hitung berkisar antara 0,616 dan 0,807; butir terendah adalah X1.3 (0,616) dan tertinggi X1.4 serta X1.9 (0,807). Pada stres kerja, r hitung berkisar antara 0,538 dan 0,739, dengan butir terendah X2.3 (0,538). Pada kinerja karyawan, r hitung berkisar antara 0,799 dan 0,872. Dengan demikian, seluruh butir dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Konsistensi internal instrumen diuji dengan Cronbach's Alpha. Ketiga variabel memperoleh nilai alpha di atas batas 0,60 yang ditetapkan, bahkan di atas 0,80 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

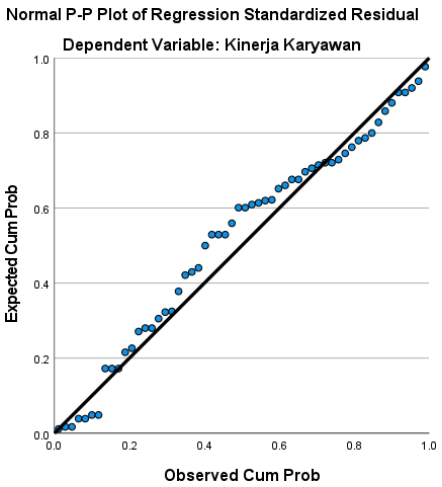
Variabel	Jumlah butir	Cronbach's Alpha	Kategori	Keputusan
Kecerdasan emosional (X_1)	10	0,904	Sangat tinggi	Reliabel
Stres kerja (X_2)	10	0,834	Sangat tinggi	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	8	0,933	Sangat tinggi	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2026). Kategori mengacu pada Ghozali (2022): 0,80–1,00 = sangat tinggi.

Nilai alpha tertinggi dimiliki kinerja karyawan (0,933), diikuti kecerdasan emosional (0,904) dan stres kerja (0,834). Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pada masing-masing variabel konsisten mengukur konstruk yang sama sehingga jawaban responden dapat dianggap stabil dan layak digunakan pada analisis berikutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas. Normalitas residual diuji melalui Normal P-P Plot pada Gambar 1. Titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga residual model regresi dinilai berdistribusi normal. Asumsi normalitas penting karena uji t dan uji F mengasumsikan residual yang berdistribusi normal (Ghozali, 2022).



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

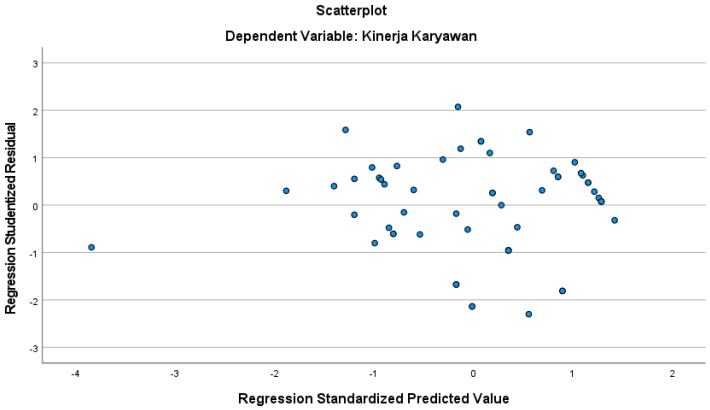
Uji multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4. Nilai tolerance kedua variabel independen sebesar 0,436 (lebih besar daripada 0,10) dan nilai VIF sebesar 2,292 (kurang dari 10), sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Kecerdasan emosional dan stres kerja tidak memiliki hubungan linear yang terlalu tinggi dan dapat digunakan bersama-sama dalam satu model.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel independen	Tolerance	VIF	Syarat	Keputusan
Kecerdasan emosional (X_1)	0,436	2,292	Tol. > 0,10; VIF < 10	Bebas multikolinearitas
Stres kerja (X_2)	0,436	2,292	Tol. > 0,10; VIF < 10	Bebas multikolinearitas

Sumber: data primer diolah (2026).

Uji heteroskedastisitas. Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang. Dengan demikian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan varians residual dapat dianggap relatif konstan.



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah (2026), untuk Gambar 1 dan Gambar 2.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil estimasi regresi linear berganda disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Variabel Dependen: Kinerja Karyawan)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Konstanta)	1,229	1,654	–	0,743	0,461
Kecerdasan emosional (X_1)	0,621	0,053	0,790	11,755	0,000
Stres kerja (X_2)	0,173	0,059	0,196	2,913	0,005

Sumber: data primer diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 5, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1{,}229 + 0{,}621X_1 + 0{,}173X_2 \quad \text{(I)}$$

Konstanta sebesar 1,229 menunjukkan skor kinerja karyawan ketika kecerdasan emosional dan stres kerja bernilai nol; konstanta ini tidak signifikan (Sig. = 0,461) dan tidak diinterpretasikan lebih jauh. Koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,621 berarti setiap kenaikan satu satuan skor kecerdasan emosional, dengan stres kerja tetap, diikuti kenaikan skor kinerja karyawan sebesar 0,621 satuan. Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,173 berarti setiap kenaikan satu satuan skor stres kerja, dengan kecerdasan emosional tetap, diikuti kenaikan skor kinerja sebesar 0,173 satuan. Kedua koefisien bertanda positif.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Ringkasan Model (Model Summary)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,946	0,895	0,892	1,350

Sumber: data primer diolah (2026).

Nilai R sebesar 0,946 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kecerdasan emosional dan stres kerja dengan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,895 berarti 89,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan stres kerja, sedangkan 10,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau faktor organisasi lainnya. Nilai Adjusted R Square (0,892) yang hampir sama dengan R Square menunjukkan bahwa kemampuan penjelas model tidak dipengaruhi secara berarti oleh jumlah variabel yang dimasukkan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 dengan t tabel sebesar 1,673. Kriteria pengujian: H_0 ditolak apabila t hitung lebih besar daripada t tabel atau Sig. kurang dari 0,05. Hasil uji t, interval kepercayaan 95% koefisien regresi, dan koefisien korelasinya disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t dan Koefisien Korelasi

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	IK 95% (B)	Zero-order	Partial	Part	Keputusan
Kecerdasan emosional (X_1)	11,755	1,673	0,000	0,515–0,727	0,937	0,850	0,522	H_1 diterima
Stres kerja (X_2)	2,913	1,673	0,005	0,055–0,291	0,789	0,371	0,129	H_2 diterima

Sumber: data primer diolah (2026). Interval kepercayaan 95% dihitung dari B ± t(0,025; 53) × Std. Error, dengan t(0,025; 53) ≈ 2,006.

Kecerdasan emosional memperoleh t hitung 11,755 yang jauh lebih besar daripada t tabel 1,673 dengan Sig. 0,000 (< 0,05), sehingga H_1 diterima: kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memperoleh t hitung 2,913 (> 1,673) dengan Sig. 0,005 (< 0,05), sehingga H2 diterima: stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Interval kepercayaan 95% kedua koefisien tidak mencakup nol, yang memperkuat keputusan tersebut. Korelasi parsial kecerdasan emosional (0,850) jauh lebih tinggi daripada stres kerja (0,371), menunjukkan bahwa setelah pengaruh variabel lain dikendalikan, kecerdasan emosional tetap memiliki keterkaitan yang jauh lebih erat dengan kinerja.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F (ANOVA)

Sumber variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	827,919	2	413,960	227,039	0,000
Residual	96,635	53	1,823		
Total	**924,554**	**55**			

Sumber: data primer diolah (2026). F tabel (α = 0,05; df 2 dan 53) = 4,020.

Nilai F hitung sebesar 227,039 jauh melampaui F tabel sebesar 4,020 dengan Sig. 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan H3 diterima: kecerdasan emosional dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan model regresi layak digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan pada PT Original Bird Nest MMTC Medan.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (B = 0,621; t hitung = 11,755; Sig. = 0,000). Temuan ini sejalan dengan pandangan Goleman (2022) bahwa kemampuan mengenali perasaan sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi dalam hubungan sosial merupakan modal

penting bagi keberhasilan kerja. Pada pekerjaan pembersihan dan pencabutan bulu sarang burung walet yang menuntut ketelitian dan konsistensi, kemampuan pengaturan diri membantu karyawan tetap tenang ketika menghadapi target dan arahan atasan, sehingga ketelitian dan ketepatan penyelesaian tugas lebih terjaga. Kesadaran diri memungkinkan karyawan mengenali kelelahan atau kejenuhan sebelum berdampak pada kualitas kerja, sedangkan empati dan keterampilan sosial mendukung kerja sama antarpekerja dalam satu rangkaian proses produksi.

Secara empiris, hasil ini konsisten dengan Kuraeni dan Utomo (2025) yang melaporkan pengaruh kecerdasan emosional yang kuat terhadap kinerja (t hitung = 10,476; Sig. = 0,000), nilai yang mendekati temuan penelitian ini. Hasil serupa dilaporkan oleh Aliansyah (2024), Sa'dullah dan Rahayu (2025), Effendy (2025), dan Fitriani (2025). Berbeda dengan temuan tersebut, Widiastuti et al. (2025) tidak menemukan pengaruh parsial yang signifikan dari kecerdasan emosional ketika dukungan sosial turut dimasukkan ke dalam model. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh kecerdasan emosional dapat bergantung pada variabel lain yang menyertai dalam model dan pada karakteristik organisasi yang diteliti.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (B = 0,173; t hitung = 2,913; Sig. = 0,005), tetapi arah pengaruhnya positif. Arah ini perlu dibaca secara hati-hati karena stres kerja secara teoretis didefinisikan sebagai keadaan tertekan yang muncul ketika tuntutan melebihi kemampuan (Mangkunegara, 2021) dan dapat mengganggu interaksi positif individu dengan lingkungannya apabila tidak diatasi (Siagian, 2021). Penjelasan yang paling masuk akal dalam konteks perusahaan ini adalah bahwa tekanan yang berasal dari target produksi dan tuntutan ketelitian, selama masih berada dalam batas yang dapat dikelola, mendorong karyawan lebih fokus, lebih waspada, dan lebih cepat menyelesaikan tugas. Penafsiran serupa dikemukakan oleh Sa'dullah dan Rahayu (2025), yang menemukan bahwa tekanan kerja dalam batas tertentu mendorong pegawai bekerja lebih maksimal.

Besarnya pengaruh stres kerja relatif kecil. Koefisien Beta stres kerja hanya 0,196, dan kontribusi unik stres kerja (kuadrat korelasi part, $0{,}129^2$) hanya sekitar 1,7% dari variasi kinerja. Korelasi zero-order stres kerja dengan kinerja cukup tinggi (0,789), tetapi menurun menjadi 0,371 pada korelasi parsial. Penurunan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar keterkaitan stres kerja dengan kinerja berbagi variasi dengan kecerdasan emosional; nilai tolerance 0,436 menunjukkan bahwa sekitar 56,4% variasi stres kerja dijelaskan oleh kecerdasan emosional, yang setara dengan korelasi antarvariabel independen sekitar 0,75.

Pengaruh Simultan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja

Uji F menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung = 227,039; Sig. = 0,000). Nilai R Square 0,895 menunjukkan kemampuan penjelas model yang sangat kuat, jauh di atas R Square 0,609 yang dilaporkan Kuraeni dan Utomo (2025) untuk model dengan variabel yang sama. Hasil simultan ini sejalan dengan Rasid et al. (2025), Ria (2025), dan Kuraeni dan Utomo (2025), yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berkaitan dengan kinerja pegawai.

Sisa variasi sebesar 10,5% dipengaruhi faktor lain di luar model. Kajian teori menunjukkan beberapa kandidat, antara lain motivasi dan kemampuan (Mangkunegara, 2021) serta disiplin, wewenang, dan inisiatif (Kasmir, 2021). Karena nilai R Square yang sangat tinggi biasanya dijumpai pada data yang homogen dan diukur dari sumber yang sama, hasil ini sebaiknya dibaca sebagai gambaran pada responden penelitian ini dan belum tentu berlaku pada organisasi lain.

Dominansi Kecerdasan Emosional dan Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Kecerdasan emosional merupakan variabel yang lebih dominan. Koefisien Beta kecerdasan emosional (0,790) sekitar empat kali Beta stres kerja (0,196), dan kontribusi uniknya ($0{,}522^2 \approx 27{,}2\%$) jauh melampaui stres kerja ($\approx 1{,}7\%$). Jumlah kontribusi unik keduanya ($\approx 28{,}9\%$) jauh di bawah R Square 0,895; selisihnya, sekitar 60,6%, merupakan variasi kinerja yang dijelaskan bersama oleh kedua variabel.

Dekomposisi tersebut memperlihatkan bahwa meskipun masing-masing variabel berkorelasi tinggi dengan kinerja secara mandiri (zero-order), sebagian besar variasi yang dijelaskan model bersifat bersama. Artinya, pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja pada kinerja di perusahaan ini sulit dipisahkan secara tegas, dan peran stres kerja terutama muncul ketika dibaca bersama kecerdasan emosional.

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dirujuk, pengaruh bahwa pengaruh kecerdasan emosional konsisten positif pada hampir seluruh penelitian, termasuk pada kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Wani, 2025), sedangkan pengaruh stres kerja bervariasi dari positif signifikan hingga tidak signifikan. Keragaman ini menunjukkan bahwa peran stres kerja lebih bergantung pada konteks pekerjaan, ukuran sampel, dan variabel lain yang disertakan, sedangkan peran kecerdasan emosional lebih stabil lintas konteks.

Keterkaitan Temuan dengan Fenomena Produksi

Tabel 1 memperlihatkan bahwa realisasi produksi sepanjang 2025 berfluktuasi, dengan capaian bulanan antara 85,71% (Agustus) dan 100% (Mei) dan rata-rata tahunan 93,69%. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa kinerja produksi belum stabil. Hasil regresi memberikan penjelasan yang konsisten dengan fenomena tersebut: karena kinerja sangat ditentukan oleh kecerdasan emosional, ketidakstabilan capaian dapat dikaitkan dengan kestabilan emosi dan konsentrasi karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang berulang dan menuntut ketelitian.Perlu ditegaskan bahwa data produksi pada Tabel 1 bersifat agregat perusahaan dan tidak dihubungkan langsung dengan skor kuesioner individu, sehingga keterkaitan tersebut bersifat indikatif dan bukan hasil pengujian statistik.

Implikasi Teoretis

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat kerangka Goleman (2022) yang menempatkan kecerdasan emosional sebagai kemampuan yang menopang keberhasilan kerja, dan menunjukkan bahwa kerangka tersebut berlaku pada konteks pekerjaan produksi yang berulang dan menuntut ketelitian, bukan hanya pada pekerjaan di instansi atau perusahaan jasa. Untuk stres kerja, arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dengan kinerja tidak selalu bersifat negatif sebagaimana tersirat dalam definisinya (Mangkunegara, 2021; Siagian, 2021).

Implikasi bagi Perusahaan

Pertama, karena kecerdasan emosional merupakan faktor yang paling dominan, perusahaan perlu memperkuatnya melalui pelatihan pengendalian emosi, komunikasi kerja, kerja sama tim, dan penyelesaian konflik, yang secara langsung berkaitan dengan dimensi kesadaran diri, pengaturan diri, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2022). Kedua, tekanan kerja perlu dijaga pada tingkat yang wajar melalui pengaturan beban kerja, kejelasan target, pembagian tugas yang adil, waktu istirahat yang cukup, dan komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan, yang mengacu pada sumber stres tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi (Robbins et al., 2019). Ketiga, Tabel 1 menunjukkan bahwa target bulanan berfluktuasi antara 150 dan 193 kg dan capaian terendah terjadi pada bulan dengan target tinggi (Agustus, 182 kg; Juli, 190 kg). Evaluasi kesesuaian target dengan kapasitas kerja, terutama pada bulan-bulan dengan target tinggi, perlu dipertimbangkan agar tekanan target tidak berubah menjadi beban berlebih.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan empat hal. Pertama, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Original Bird Nest MMTC Medan (B = 0,621; t hitung = 11,755 > t tabel 1,673; Sig. = 0,000). Kedua, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (B = 0,173; t hitung = 2,913 > t tabel 1,673; Sig. = 0,005), dengan kontribusi yang jauh lebih kecil dan perlu dikendalikan agar tidak menjadi tekanan berlebih. Ketiga, kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung = 227,039 > F tabel 4,020; Sig. = 0,000) dengan R Square 0,895, yang berarti 89,5% variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel dan 10,5% oleh faktor lain. Keempat, kecerdasan emosional lebih dominan daripada stres kerja (Beta 0,790 dibandingkan 0,196).

Perusahaan disarankan memperkuat kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan pengendalian emosi, komunikasi, kerja sama tim, dan penyelesaian konflik, serta mengelola stres kerja melalui pengaturan beban kerja, kejelasan target, dan waktu istirahat yang cukup. Karyawan diharapkan meningkatkan kesadaran diri, mengendalikan emosi, dan menyampaikan kendala kerja secara tepat. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, memperbesar jumlah responden, atau memperluas objek penelitian.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Aji Prabowo selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Lasman Eddy Bachtiar selaku dosen pembimbing 2 atas bimbingan, arahan, dan masukan yang diberikan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Original Bird Nest MMTC Medan yang telah memberikan izin, data, dan kesediaan waktu untuk mengisi kuesioner, serta kepada pihak Institut Bisnis dan Komputer Indonesia atas dukungan akademik yang diberikan. Penulis berterima kasih pula kepada keluarga dan rekan-rekan yang senantiasa memberikan doa, semangat, dan dukungan moral. Semoga artikel ini bermanfaat bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2021). *Pengelolahan stres*. CV Budi Utama.

Aliansyah, R. (2024). *Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai* [Skripsi, Universitas Islam Sumatera Utara]. https://doi.org/10.30743/jrmb.v8i1.9381

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.

Effendy, F. (2025). *Pengaruh motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Sibolga* [Tesis, Universitas Islam Sumatera Utara].

Fitriani, M. (2025). *Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT X* [Skripsi, Universitas Mercu Buana Jakarta].

Garibaldi, G., & Azzahra, N. (2025). Mengoptimalkan kepuasan kerja: Dampak stres kerja dan kecerdasan emosional di tempat kerja. *Mandalika Journal of Community Services*, *2*(1), 73–91. https://doi.org/10.59613/mjcs.v2i1.131

Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goleman, D. (2022). *Emotional intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ*. PT Gramedia Pustaka Utama.

Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.

Kuraeni, S., & Utomo, S. B. (2025). Pengaruh stress kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT LOLC Ventura Indonesia Area Banten. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, *3*(11), 364–376. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.315

Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Ghalia Indonesia.

Rasid, S.; Hasyim, A. W.; & Haji, S. A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, *4*(7), 1665–1678.

Ria, R. (2025). *Pengaruh kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang* [Skripsi, Universitas Islam Raden Rahmat].

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Sa'dullah, M., & Rahayu, S. (2025). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai bagian pengadaan barang/jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, *9*(2). https://doi.org/10.29040/jie.v9i2.17124

Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Kencana Prenada Media Group. https://doi.org/10.31219/osf.io/7n2gb

Wani, H. K. (2025). *Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara* [Skripsi, Universitas Islam Sumatera Utara].

Widiastuti, R.; Handayani, S.; & Hildayanti, S. K. (2025). Dampak stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal STEI Ekonomi*, *34*(2), 123–132. https://doi.org/10.36406/jemi.v34i2.107