

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19
(Studi pada karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo)**

Jiylan Fithri Imaniah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

jiylanf@student.ub.ac.id

Dosen Pembimbing:

Rahaditya Yunianto, SE., MM

Abstract : *This research aims to analyze: 1) the influence of emotional intelligence variable and work stress on employee performance at RSI Siti Hajar Sidoarjo, 2) the influence of emotional intelligence variable on employee performance at RSI Siti Hajar, 3) The influence of work stress variable on employee performance at RSI Siti Hajar. The data collection technique applied on this research was questionnaire. The population on this research was 556 RSI Siti Hajar's employees. Sampling Technique on this research was non-probability sampling and purposive sampling. The total of the sample that used on this research was 85 respondents with Slovin's formula and analyzed uses SPSS software. The scale used on this research is likert scale. The result of this research towards the fourth hypothesis can be concluded: Emotional Intelligence and work stress have impact toward RSI Siti Hajar's employee simultaneously, Emotional Intelligence has positive and significant impact towards RSI Siti Hajar's employees, Work stress has negative and significant impact on work stress RSI Siti Hajar's employees, and work stress was dominant variable on work performance of RSI Siti Hajar's employees.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Stress and Employees Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: 1) Pengaruh variabel kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo, 2) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo, 3) Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 566 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan Teknik *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 85 orang menggunakan *software* SPSS. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Hasil pengujian terhadap ke empat hipotesis dapat disimpulkan bahwa: Kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo, Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo dan stres kerja merupakan variabel dominan terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Akhir tahun 2019, dunia mengalami kejadian yang membuat banyak masyarakat resah yaitu virus corona (covid-19). Bermula di Tiongkok, Wuhan (Yuliana, 2020). Penyakit ini dengan cepat menyebar di dalam negeri ke bagian lain China (Dong, 2020). Tanggal 18 Desember hingga 29 Desember 2019, terdapat lima pasien yang dirawat dengan AcuteRespiratory Distress Syndrome (ARDS) (Ren,2020). Sejak 31 Desember hingga 3 Januari 2020 kasus ini meningkat pesat, ditandai dengan dilaporkannya sebanyak 44 kasus (Susilo, 2020).

WHO mengumumkan Covid-19 pada 12 Maret 2020 sebagai pandemi dengan jumlah kasus di Indonesia terus meningkat dengan pesat, hingga Juni 2020 sebanyak 31.186 kasus terkonfirmasi dan 1.851 kasus meninggal (Indonesia, 2020). Saat ini, pelayanan publik utama yang menjadi sorotan adalah rumah sakit, terutama rumah sakit yang menjadi rujukan pasien covid-19. Menurut satuan tugas penanganan covid-19, secara nasional provinsi Jawa Timur menduduki peringkat pertama dalam kasus covid-19 terbanyak. Satgas Kuratif covid-19 Jawa Timur menyatakan terdapat empat daerah yang menjadi zona merah antara lain, Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Kota Malang, dan Kabupaten Jember. Menurut covid19.sidoarjokab menyebutkan kasus terkonfirmasi di wilayah Sidoarjo berjumlah 9.195 orang. menurut satgas covid-19 Sidoarjo salah satu rumah sakit rujukan yang berada di Sidoarjo yaitu RSI Siti Hajar.

Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo (RSI Siti Hajar) adalah sebuah Rumah Sakit tipe B yang awal berdirinya dimulai pada bulan Februari 1963 di Sidoarjo dibawah naungan bendera PC (Pengurus Cabang NU) Muslimat Nu Sidoarjo. Terkait kondisi covid-19 yang terjadi pada saat ini berdampak besar pada RSI Siti Hajar Sidoarjo karena RSI Siti

Hajar Sidoarjo menjadi salah satu rumah sakit rujukan utama di daerah Sidoarjo sehingga beban kerja yang dilakukan oleh karyawan medis dan non-medis semakin meningkat. Menurut HRD RSI Siti Hajar Sidoarjo, dengan menjadi rumah sakit rujukan maka tuntutan layanan semakin tinggi dan resiko yang didapatkan juga sangat tinggi, dalam hal ini kinerja karyawan dituntut secara maksimal. RSI Siti Hajar Sidoarjo mengalami peningkatan jumlah pasien yang tinggi sehingga menimbulkan beberapa perubahan diantaranya: karyawan melakukan pekerjaan secara berlebih, karyawan dituntut memberikan pelayanan yang maksimal, dan penambahan jam kerja pada karyawan. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada RSI Siti Hajar Sidoarjo ditemukan masalah kinerja karyawan yang kurang sesuai sehingga menyebabkan efektivitas rumah sakit tidak maksimal. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil serta proses yang kompleks, baik berasal dari karyawan dan keadaan lingkungan perusahaan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian pekerjaan (Luthans, 2008). Hal ini berdampak pada tekanan yang dialami karyawan tenaga medis dan non medis. Bashir (2010) mengatakan bahwa karyawan yang menderita tekanan kerja yang tinggi cenderung memiliki hasil kerja yang rendah.

Menurut Habibullah (2000) terdapat faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2007). Stres dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres terjadi karena disebabkan oleh faktor negatif. Stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif (*eustress*) dan sisi negatif (*distress*). Robbins (2008) menyatakan bahwa stres yang sering dialami dalam kehidupankerja dan pribadi merupakan masalah yang semakin banyak dijumpai dalam organisasi. Bashir (2010) mengatakan

bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Robbins (2006) mengatakan bahwa stres merupakan suatu masalah dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan juga keinginan serta hasil-hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, dalam menghadapi stres kerja dibutuhkan kecerdasan emosional untuk tetap mampu bekerja dan menyelesaikan segala masalah. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi (Jung, 2016). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional mampu meraih kesuksesan dalam bekerja (Chiva & Alegre, 2008; Côté & Miners, 2006; O'Boyle et al., 2011, dalam Newton et al., 2016). Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada individu, karena kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat (Goleman, 2007). Menurut Hur. (2011, dalam Jung, 2016) karyawan yang memiliki kecerdasan emosional mampu menghadapi tekanan kerja (*stress*) dan meningkatkan energi positif dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19 Studi Kasus Pada RSI Siti Hajar”**.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo?

3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo?
4. Variabel manakah antara kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo?

TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo.
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo
4. Menganalisis variabel manakah yang dominan antara kecerdasan emosional dan stres kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo.

MANFAAT PENELITIAN

1. Untuk Akademisi: Menjadi kajian ilmiah yang bermanfaat dan memperkaya ilmu pengetahuan terutama tentang Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan khususnya bagi Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk Praktisi: Berguna sebagai salah satu informasi dan masukan untuk pengelolaan sumber daya manusia pada RSI Siti Hajar Sidoarjo, terutama yang berkaitan dengan Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi menjadi lebih baik.

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan emosional

Goleman (2001) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri dan orang lain untuk memotivasi dan

mengelola emosi dengan baik dalam diri. Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kognitif murni yang diukur dengan *Intelektual Quotient* (IQ). Kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetensi nonkognitif yang mempengaruhi tuntutan dan tekanan dari lingkungan menurut Robbins (2006).

Menurut Dwijayanti (2009) mengatakan kecerdasan intelektual sebagai suatu kemampuan yang terdiri dari tiga ciri, yaitu:

1. Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau tindakan.
2. Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan itu telah dilakukan.
3. Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri.

Teori Kecerdasan Spiritual

Menurut Ary (2016) menjelaskan kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menynergikan IQ, EQ, dan SQ secara komprehensif. Dengan kecerdasan spiritual (SQ), dapat menggunakan IQ dan EQ yang dimiliki secara optimal, karena SQ memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan semua kecerdasan yang dimiliki, sehingga mampu menjadikan makhluk yang utuh secara intelektual, emosional, dan spiritual.

Teori *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ)

Emotional spiritual quotient (ESQ) dalam konsep Ary Ginanjar Agustian mencakup tiga kecerdasan dalam diri manusia melalui pendekatan ajaran Islam. Kecerdasan emosional (EQ) sebagai dimensi emosi yang dikendalikan oleh rukun iman. Ary Ginanjar mereformulasikan sebuah konstruksi yang integralistik yang dikenal dengan *The ESQ Way 165*, yaitu konsep yang membangkitkan, mensnergikan, dan mengkombinasikan motivasi intelektual, motivasi emosional, motivasi spiritual menjadi motivasi total yang sangat dibutuhkan dalam pencapaian kinerja

optimal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Stres kerja

Menurut Hasibuan (2007) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja merupakan suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungan sekitar. Tipe Stres Kerja Terdapat empat tipe stres kerja menurut Hardiningtyas (2017) yaitu: *Eustress, Distress, Hyperstress*. Gejala Stres Kerja Menurut Yunita (2017) secara umum terdapat gejala yang akan muncul pada seseorang yang mengalami stres kerja, yaitu: *Physiological, Psychologic, Behavior*.

Konsekuensi Stres Kerja Bagi Pegawai. Pengaruh stres kerja selalu disimpulkan sebagai dampak yang negatif karena konsekuensi yang didapatkan selalu membawa dampak negatif karena membawa kerugian. Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa konsekuensi stres kerja pada umumnya dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: Gejala Fisiologis, Gejala Psikologis, Gejala Perilaku

Faktor Penyebab Stres Kerja. Menurut Riggio (2013) penyebab stres kerja yang umum ditemukan pada semua jenis pekerjaan dibagi menjadi dua kategori, sebagai berikut: *Organizational Sources, Work Role Stressors, Individual Sources*.

Cara Mengatasi Stres Kerja. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksi, maka terdapat tiga pola dalam mengatasi stres menurut Mangkunegara (2008) yaitu: Pola Sehat, Pola Harmonis, Pola Patologis.

Kinerja pegawai

Menurut Mathis & Jackson (2012), kinerja karyawan adalah hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang dapat memengaruhi seberapa banyak kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada organisasi perusahaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang

berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang.

Karakteristik kinerja pegawai

Sebagai pedoman untuk mendefinisikan ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Ukuran harus berhubungan dengan hasil dan perilakuyang diamati.
2. Hasil dalam jangkauan pengawasan tim atau individu, dan berdasarkan target yang disepakati.
3. Kompetensi yang merupakan persyaratan perilaku harusdidefinisikan dan disepakati.
4. Data harus tersedia.
5. Ukuran harus objektif.

Indikator Kinerja Pegawai. Menurut Mathis dalam buku Subekhi (2012) indikator kinerja terbagi dalam lima hal diantaranya: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kemampuan Untuk Bekerja sama

Penilaian kinerja pegawai

Mangkuprawira (2011), manfaat dari penilaian kinerja yaitu: Perbaikan kinerja, Penyesuaian kompensasi, Keputusan penempatan, Kebutuhan pelatihan, Perencanaan dan pengembangan karir, Ketidakakuratan informasi, Kesalahan rancangan pekerjaan, Kesempatan kerja yang sama, Umpan balik pada sumber daya manusia.

HIPOTESIS

Hipotesis berfungsi sebagai dugaan sementara yang terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui melalui data yang akan dikumpulkan.

Hipotesis 1

Kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 4

Stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatoryresearch* atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).

Lokasi dan periode penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di RSI Siti Hajar Sidoarjo yang berlatam di Jl. Raden Patah No. 70-72, Jasem, Bulusidokare, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

Populasi dan sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 566 karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo.

Teknik penentuan besar sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2014).

Sumber data

1. Data Primer menurut Supomo (2010) adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara).
2. Data Sekunder menurut Supomo (2010) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Metode pengumpulan data

1. Kuesioner : Menurut Sutopo (2007) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawab, di mana peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden.

2. Studi Kepustakaan : Menurut Suharsaputra (2012) yaitu pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan berasal dari buku, jurnal.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Kecerdasan emosional

Penelitian ini, kecerdasan emosional yang diukur adalah kecerdasan emosional seluruh karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo yang diukur melalui:

1. Menerapkan 5S (salam, senyum, sapa, sopan, dan santun) kepada seluruh karyawan dan pasien RSI Siti Hajar Sidoarjo.
2. Bersikap adil dan tidak memandang status terhadap seluruh pasien.
3. Bersikap profesional terhadap pekerjaan dengan tidak membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan.
4. Mampu memahami kondisi emosional orang lain.

Stress kerja

Penelitian ini, stres kerja yang diukur adalah stres kerja seluruh karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo yang diukur melalui:

1. Beban kerja berlebihan, seperti karyawan medis dituntut bekerja melayani pasien 24 jam.
2. Keterampilan, energi dan pengetahuan yang digunakan oleh karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo dapat dikatakan bekerja secara maksimal dua kali lipat dari sebelumnya.
3. Kondisi kerja yang kurang nyaman terjadi karena jumlah pasien covid-19 di RSI Siti Hajar Sidoarjo yang semakin meningkat menyebabkan lingkungan pekerjaan yang membahayakan bagi karyawan.
4. Terdapat hubungan yang kurang harmonis antara karyawan satu dengan yang lainnya

sehingga menyebabkan stres kerja terhadap karyawan.

5. Perubahan aturan kerja yang dialami oleh karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo.

Kinerja karyawan

Penelitian ini, kinerja karyawan yang diukur adalah kinerja seluruh karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo yang diukur melalui:

1. Kuantitas hasil kerja, seperti mencapai target pekerjaan dan telah sesuai dengan job deskripsi.
2. Kualitas hasil kerja, seperti pekerjaan yang telah dilakukan memenuhi standar kesehatan rumah sakit dan sesuai dengan keahlian karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, seperti pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Kedisiplinan, seperti karyawan menerapkan protokol kesehatan, memakai atribut lengkap dan selalu datang tepat waktu.
5. Kerjasama, seperti karyawan saling membantu antar karyawan yang lain dan menjalin kerja sama yang baik.

Skala Pengukuran

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{table} pada $r_{product\ moment\ pearson}$ dengan tingkat signifikan untuk uji satu arah sebesar 5% (0,05), dengan nilai r_{hitung} untuk $degree\ of\ freedom$ (df) = n -2. Apabila nilai $r_{hitung} < r_{table}$ maka

dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan merupakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,70$.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *software* statistik SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah *software* yang berfungsi sebagai menganalisis data, melakukan perhitungan statistik.

Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018) Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, dan *skewness* atau kemencengan distribusi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016) Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yang digambarkan dengan bentuk lonceng (*bell-shaped*). Uji statistik untuk normalitas yaitu *Kolmogrov-Smirnov* (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai *tolerance* $< 0,1$ atau *VIF* > 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan menggunakan analisis hasil hasil Grafik *Scatterplot*.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinan (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien Determinan adalah antara 0 dan 1.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2014).

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh)

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$.

Uji Dominan

Ghozali (2018) uji dominan untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai koefisien ini biasa disebut dengan koefisien Beta (β).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Perusahaan

Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Jawa Timur (RSI Siti Hajar) adalah sebuah rumah sakit yang awal berdirinya dimulai pada bulan Februari 1963 di Sidoarjo.

Visi, Misi dan Perusahaan

Visi : Terwujudnya rumah sakit yang islami, profesional dan kompetitif.

Misi :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusi sesuai dengan kompetisinya
2. Mengembangkan pelayanan kesehatan atas dasar nilai islami, etika rumah sakit dan etika profesi
3. Memberi pelayanan medis dan non medis secara profesional
4. Memberikan manfaat kepada masyarakat umum

Karakteristik Responden

Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	36	42.35
31-40 tahun	33	38.82
>40 tahun	16	18.82
Total	85	100

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	31	36.47
Perempuan	54	63.53
Jumlah	85	100

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2018). Dengan kriteria $H_0 : r = 0$,

tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Item	r hitung	Sig.	r Tabel	Ket.
X1.1	0.622	0.000	0.213	Valid
X1.2	0.607	0.000	0.213	Valid
X1.3	0.627	0.000	0.213	Valid
X1.4	0.745	0.000	0.213	Valid
X1.5	0.724	0.000	0.213	Valid
X1.6	0.722	0.000	0.213	Valid
X1.7	0.740	0.000	0.213	Valid
X1.8	0.797	0.000	0.213	Valid
X1.9	0.774	0.000	0.213	Valid
X1.10	0.762	0.000	0.213	Valid
X1.11	0.795	0.000	0.213	Valid
X1.12	0.766	0.000	0.213	Valid
X2.1	0.885	0.000	0.213	Valid
X2.2	0.920	0.000	0.213	Valid
X2.3	0.863	0.000	0.213	Valid
X2.4	0.845	0.000	0.213	Valid
X2.5	0.848	0.000	0.213	Valid
X2.6	0.906	0.000	0.213	Valid
X2.7	0.864	0.000	0.213	Valid
X2.8	0.876	0.000	0.213	Valid
X2.9	0.884	0.000	0.213	Valid
X2.10	0.908	0.000	0.213	Valid
Y1	0.833	0.000	0.213	Valid
Y2	0.846	0.000	0.213	Valid
Y3	0.811	0.000	0.213	Valid
Y4	0.734	0.000	0.213	Valid
Y5	0.820	0.000	0.213	Valid
Y6	0.841	0.000	0.213	Valid
Y7	0.829	0.000	0.213	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Ket
1	Kecerdasan Emosional (X1)	0.917	Reliabel
2	Stres kerja (X2)	0.967	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0.916	Reliabel

HASIL ANALISIS

Hasil Analisis Deskriptif

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Item X1.1: mengetahui penyebab dari perasaan yang dirasakan.

Item X1.2: kelebihan yang dimiliki.

Item X1.3: kelemahan yang dimiliki.

Item X1.4: menenangkan diri.

Item X1.5: mengatasi kekecewaan.

Item X1.6: kerja sama yang baik.

Item X1.7: kemampuan dalam mengatasi kelemahan.

Item X1.8: kemampuan untuk menjadi yang terbaik.

Item X1.9: keyakinan untuk mencapai tujuan hidup.

Nilai tertinggi pada variabel kecerdasan emosional didapatkan oleh item X1.9 dengan nilai 4,11

2. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)

Item X2.1: tugas yang harus diselesaikan terlalu banyak.

Item X2.2: pekerjaan dengan konsentrasi tinggi.

Item X2.3: target pekerjaan tinggi.

Item X2.4: kesibukan dalam bekerja.

Item X2.5: pekerjaan tersebut membosankan.

Item X2.6: keterbatasan kontrol terhadap pekerjaan.

Item X2.7: rumah sakit membahayakan kesehatan karyawan.

Item X2.8: aturan kerja yang berubah-ubah selama pandemicovid-19.

Item X2.9: beban kerja yang diberikan selama pandemicovid-19 mengganggu waktu Bersama keluarga.

Item X2.10: masalah keluarga mengganggu produktivitas pekerjaan.

Nilai tertinggi dari variabel stres kerja didapatkan oleh item X2.7 dengan nilai 2,66.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Y1: pekerjaan telah sesuai dengan job deskripsi.

Item Y2: pekerjaan selalu mencapai target.

Item Y3: pekerjaan selesai dengan tepat waktu.

Item Y4: karyawan selalu datang tepat waktu.

Item Y5: karyawan selalu memakai atribut lengkap sesuai dengan tepat waktu.

Item Y6: karyawan selalu menerapkan protokol kesehatan sesuai dengan standar rumah sakit.

Item Y7: karyawan selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja secara baik.

Nilai tertinggi didapatkan oleh item Y3 yang mewakili pekerjaan selesai dengan tepat waktu dengan nilai 4,00.

Hasil analisis regresi linier berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kecerdasan Emosional (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo (Y).

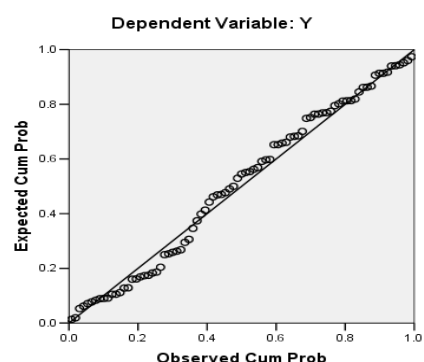
$\beta X1$ = variabel kecerdasan emosional memperoleh angka koefisien regresi sebesar 0,461.

$\beta X2$ = variabel stres kerja memperoleh angka koefisien regresi sebesar 0,467.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.97304011
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.721

Uji Linearitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel dapat berkorelasi secara linier atau tidak.

Variabel	Sig. Deviation from Linierity	Ket.
X1	0,105	Linier
X2	0,333	Linier

Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.843	1.186
X2	0.843	1.186

Uji Heterokedastisitas

Mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Kecerdasan Emosional (X1) dan Stres kerja (X2)) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) digunakan nilai R². Diperoleh hasil adjusted R² (koefisien determinasi) sebesar 0,591. Artinya bahwa 59,1% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kecerdasan Emosional (X1) dan Stres kerja (X2). Sedangkan sisanya 40,9% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F

Uji F untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Berdasarkan nilai F hitung sebesar 61,755. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2; db residual = 82) sebesar 3,108. Karena F hitung > F tabel yaitu $61,755 > 3,108$ atau nilai sig F $(0,000) < \alpha = 0.05$

Hasil Uji t

Mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

1. Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil t test antara X1 (Kecerdasan Emosional) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 6,065. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 82) adalah sebesar 1,989. Karena t hitung > t tabel yaitu $6,065 > 1,989$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 (Kecerdasan Emosional) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan.

2. Pengujian Hipotesis ketiga

Hasil t test antara X2 (Stres kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 6,152. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 82) adalah sebesar 1,989. Karena t hitung > t tabel yaitu $6,152 > 1,989$ atau nilai sig t ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh X2 (Stres kerja) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%.

Hasil Uji Dominan

Mengetahui variabel independent manakah yang dominan berpengaruh terhadap variabel dependen

Variabel	Koefisien beta (β)	Pengaruh
Kecerdasan Emosional	0.461	Signifikan
Stres Kerja	-0.467	Signifikan

Variabel stres kerja adalah variabel yang memiliki koefisien beta (β) paling besar. Artinya variabel kinerja karyawan (Y) lebih dominan dipengaruhi oleh variabel stres kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian mengambil sebanyak 85 orang karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo sebagai responden. Kuisisioner yang disebar berjumlah 29 item yang terdiri dari 12 item pada variabel kecerdasan emosional (X1), 10 item pada variabel stres kerja (X2), dan 7 item pada variabel kinerja karyawan (Y) yang telah melalui tahap uji instrumen penelitian.

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo

Variabel Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo. Pengaruh simultan tersebut dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai signifikansi F sebesar

0,000 sehingga signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Jika dilihat dari nilai Adjust R Square yang diperoleh, maka Kecerdasan Emosional (X1), dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh sebanyak 59,1% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo, sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian Irfan (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi.

2. Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo

Berdasarkan regresi linier berganda, diperoleh koefisien sebesar 0,461. variabel kecerdasan emosional berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo. Nilai likert tertinggi dari variabel kecerdasan emosional didapatkan oleh item X1.7 yang mewakili keyakinan untuk mencapai tujuan hidup dengan nilai 4,11. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu dalam hal penyebab perasaan yang dirasakan. Pada hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,065 dengan sig. t sebesar 0,000 dengan ttabel 1,989 sehingga Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo. H2 dalam penelitian ini dapat diterima, hasil ini sesuai dengan teori Goleman (2007) yaitu, "Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi".

3. Pengaruh Variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI

Siti Hajar Sidoarjo. Berdasarkan regresi linier berganda, koefisien regresi sebesar 0,467. Menjelaskan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Nilai likert tertinggi dari oleh *item* X2.7 yang mewakili rumah sakit membahayakan kesehatan karyawan dengan nilai 2.66. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa takut saat sedang bekerja di RSI Siti Hajar Sidoarjo. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar $6,152 < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,989$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nur (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Universitas Khairun Ternate.

Implikasi Hasil Penelitian

Kinerja Karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional dan stres kerja sebesar 59,1% sedangkan sisanya 40,9% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. kecerdasanemosional dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo. Hal ini dikarenakan variabel kecerdasan emosional mendapatkan angka koefisien regresi yaitu 0,461 menunjukkan bahwa karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo memiliki tingkatan kecerdasan emosional yang baik. stres kerja yang mendapatkan angka koefisien regresi tertinggi yaitu 0,467. stres kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo. Hasil analisis deskriptif variabel stres kerja menunjukkan bahwa selama pandemi covid-19 karyawan merasa takut untuk datang ke rumah sakit dikarenakan banyaknya pasien covid-19, hal ini dapat mempengaruhi kesehatan dan fisik karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo. Sehingga RSI Siti Hajar Sidoarjo dapat meningkatkan jumlah sarana dan prasarana, seperti dengan meningkatkan jumlah Alat Pelindung Diri

(APD) dan vitamin bagi karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo. Hasil analisis deskriptif yang lain dari variabel stres kerja mengindikasikan bahwa masalah keluarga yang sedang karyawan hadapi di rumah membuat karyawan kesulitan untuk fokus pada pekerjaan selama pandemi covid-19, sehingga membuat produktivitas terganggu. RSI Siti Hajar Sidoarjo disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian didapatkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan dengan menurunkan stres kerja dan meningkatkan kecerdasan emosional maka dapat meningkatkan kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo.
2. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo, dan sebaliknya apabila kecerdasan emosional rendah maka semakin menurun pula kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo, dengan kata lain semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo akan menurun, dan sebaliknya apabila stres kerja rendah maka semakin menurun pula kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo.
4. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh paling besar. Sehingga stres kerja mempunyai pengaruh paling kuat dibandingkan dengan kecerdasan emosional, maka stres kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo.

Saran

1. Secara keseluruhan tingkat kecerdasan emosional karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo dalam kategori baik. Hal tersebut berarti bahwa karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo memiliki kecerdasan emosional yang baik dalam bekerja di RSI Siti Hajar Sidoarjo. Terdapat saran terkait kecerdasan emosional berdasarkan hasil penelitian. Pihak RSI Siti Hajar Sidoarjo dapat mengadakan sesi konseling kepada karyawan, tujuan dari konseling ini dapat mengurangi tingkat stres karyawan, membantu mengelola emosi dengan baik dan benar, dan dapat membantu kemampuan karyawan.
2. RSI Siti Hajar Sidoarjo disarankan dapat melakukan pelatihan spiritual untuk karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo. Hal ini bertujuan untuk mendukung karyawan secara positif menjadi lebih kreatif, dapat mengelola emosinya dengan baik, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap RSI Siti Hajar Sidoarjo.
3. Pihak RSI Siti Hajar Sidoarjo diharapkan memahami gejala stres kerja pada karyawan, sebelum mencari solusi untuk mengelola stres karyawan, pihak RSI Siti Hajar Sidoarjo baiknya memahami gejala yang muncul, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya konsentrasi. Kemudian pihak RSI Siti Hajar Sidoarjo dapat mengelola stres kerja karyawan dengan mengadakan konseling karyawan atau merubah peraturan yang dapat memberatkan beban kerja atau dapat melakukan *team building*, *gathering* untuk meringankan gejala stres kerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo.
4. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya, dikarenakan masih terdapat banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo. Maka disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk

menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo seperti budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya.

5. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkategorikan variabel stres kerja menjadi stres secara fisiologis (*physiological stress*) dan stres secara psikologis (*psychological stress*).

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, J. Y. (2009). *The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership. Dissertation of Psychology of Institute of Transpersonal Psychology, Palo Alto, California.*
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ary, A. G. (2016). *Revolusi mental berbasis ESQ: kecerdasan emosi & spiritual.* Arga Tilanta.
- Bambang Supomo, N. I. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akunansi dan Manajemen.* Jakarta: BPFE.
- Bambang, R. (2010). *The Power of 4Q for HR and Company Development.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- C Newton, S. T. (2016). Emotional Intelligence as a Buffer of Occupational Stress. *Emerald Insight*, 1010-1028.
- Dong Y, M. X. (2020). Epidemiology of Covid-19 Among Children in China. *American Academy of Pediatrics.*
- Dony Y, M. X. (2020). Epidemiology of Covid-19 Among Children in China. *American Academy of Pediatrics.*
- Dwijayanti, A. P. (2009). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan

- Kecerdasan Sosial terhadap pemahaman Akuntansi. *Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jakarta.*
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen.* Jakarta: Erlangga. Goleman, D. (2001). *Working with Emotional Intelligence.* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2007). *Emotional Intelligence (cetakan ketujuh belas).* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Habibullah, L. A. (2009). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependidikan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Tesis Ekonomi & Manajemen bisnis Vol 12 No 1.*
- Hardiningtyas, I. P. (2017). *Psikolog Industri: dalam perspektif industri.* Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengertian dasar, pengertian, dan Masalah.* Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. BumiAksara.
- Hidayanti, R. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi.*
- Indoneia, K. K. (2020). Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease. *Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit.*
- Jogiyanto, W. A. (2014). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris.* Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Jung, Y. &. (2016). Why is Employee's Emotional Intelligence Important?: The Effect of EI on stress-Coping Styles and Job Statisfication in The Hospitality Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management,* 1649-1675.
- Kahtani, A. A. (2013). Employee Emotional and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework. *International Journal: Bussiness and Social Science,* 80-95.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior Elevent Editions.* New York: Mc Graw Hill Irwin, Campanies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi.* Bandung: Replika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, J. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Nevid, J. (2011). *Psychology: Concept and Applications.* Boston: Cengage Learning.
- Noe, H. G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. Edisi 6. Penerjemah: David Wijaya.* Jakarta: Salemba Empat.
- Nur, S. (2013). Konflik Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA.*
- Patton, P. (2002). *Kecerdasan emosional pengembangan sukses lebih bermakna (EQ*

from development from success to signifinance. Jakarta: Samitra Media Utama.

Q Cheng, L. M. (2020). Correspondence Mental Health Care for Medical Staff In China During The Covid-19. *Lancet*, 15-26.

Ren L-L, W. Y.-M.-Q.-C. (2020). Identification of a novel coronavirus causing severe pneumonia in human:a descriptive study. *Chin Med J*.

Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New Jersey: Pearson Education.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas*. Jakarta: Salemba Empat.

Robert L Mathis, J. H. (2004). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Robert L Mathis, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariate: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Schindler, D. R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. Sekaran, R. B. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Singarimbun. (2008). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.

Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Prenada Media Group.

Subekhi, M. J. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustakarya.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.

Sukmadinata, N. S. (2016). *Metode Penelitian pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Susilo A, R. C. (2020). Coronavirus Disease 2019: Review of Current Literatures. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*.

Sutopo, H. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press.

Sutopo, H. B. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif. Dasar teori dan terapannya dalam penelitian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Syah, H. (2010). *Pengantar Umum Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Verifikatif*. Pekanbaru: Suska Pres.

T Suandi, I. A. (2014). Rletionship Between Organizational Climate, Job Stress and Job Performance Office At State Education Department. *International Journal of Education & Literacy Study*, 17-28.

U Bashir, M. I. (2010). Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 122-126.

Usman, A. (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the employees of private sector universities of Karachi, Pakistan. *ResearchJoru*

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuliana. (2020). Corona Virus Disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur. *Wellness and Healthy Magazine*.

Yunita, R. N. (2017). *Higiene Industri*. Yogyakarta: Deepublish.