



Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo

Diana Mutmainah¹, Yayuk Indah Wahyuning Tyas^{2*}, Yekti Rahajeng³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : yayuk@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional serta stres kerja secara simultan serta parsial pada kinerja karyawan. Metode penelitian yang dipakai ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasinya ialah pekerja tetap PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo dengan sampel sebanyak 60 responden serta pengambilan sampel mengenakan *nonprobability sampling* teknik *purposive sampling*. Sumber data yang dipakai didalam penelitian ini asalnya dari data utama serta pendukung. Data dihimpun mengenakan angket serta dikelola dengan metode analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (*R-Square*) serta juga uji hipotesis. Perolehan penelitian mengetahui jika pengaruh antara kecerdasan emosional serta stres kerja berdampak signifikan secara simultan pada kinerja karyawan. Perolehan penelitian juga mengetahui jika kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan serta stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PTPN XI PG. Gending Kabupaten Proboinggo.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence and work tekanan simultaneously and partially on employee performance. The research method used is quantitative research with a causal associative approach. The population is permanent employees of PTPN XI PG. Gending Probolinggo Regency with a sample of 60 respondents and sampling using non-probability sampling purposive sampling technique. Sources of data used in this study come from primary and secondary data. Data was collected using a questionnaire and processed using data analysis methods in the form of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination (R-Square) and hypothesis testing. The results of the study show that the influence of emotional intelligence and work tekanan simultaneously has a significant effect on employee performance. The results of the study also show that emotional intelligence partially has a significant effect on employee performance and work tekanan has no significant effect on employee performance at PTPN XI PG. Gending Proboinggo Regency.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Stress, Employee Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik. Didalam fungsi-fungsi manajemen, penyusunan organisasi merupakan fungsi yang menentukan karena dalam membuat perencanaan, memimpin atau mengarahkan serta mengendalikan perusahaan harus diisi oleh orang-orang yang menguasai dibidangnya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tenaga kerja manusia ialah sebuah aset yang amat penting didalam organisasi sebab ialah sebuah tenaga yang bisa mengarahkan organisasi serta mempertahankan juga menumbuhkan organisasi didalam bermacam tuntutan masyarakat ataupun jaman maka dari itu tenaga kerja seorang manusia kena diperdulikan, dikembangkan serta dijaga. PTPN XI PG. Gending ialah sebuah industri perseroan terbatas agribisnis perkebunan yang berjalan di bidang produksi gula kristal putih berbasis tebu serta bisa juga memperoleh tetes yang bertempat di daerah Sebaung Gending Probolinggo. Dengan jumlah pekerja yang cukup banyak hingga memerlukan kecerdasan emosional supaya memperoleh kinerja karyawan yang bagus bagi industri. Adapun tahap supaya memperoleh tenaga kerja manusia kena disokong dengan kecerdasan emosional yang tinggi dari pekerja supaya bisa lebih menguasai serta punya tanggung jawab untuk menggerakkan tugas secara baik. Kecerdasan emosional yaitu keterampilan hasil belajar yang memperoleh hasil kerja yang bagus. Inti keterampilan ini ada 2 keterampilan, yakni empati kehandalan memahami emosi serta keterampilan sosial orang lain ialah kehandalan untuk menghadapi emosi orang lain. Tak hanya itu adanya stres kerja yang memberi dampak kinerja karyawan ialah stres kerja. Tekanan pekerjaan memungkinkan seorang pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Pekerja PTPN XI PG. Gending punya beban kerja berlebihan yang bisa menyebabkan emosi yang tak terkontrol bisa mengakibatkan pekerja stres kerja hingga mengurangi kerja sama yang bagus sebab hubungan pekerja satu dengan pekerja lainnya. Jika pekerja mengalami tekanan yang berlebihan maka kinerja karyawan bertambah menurun. Adapun untuk meraih sebuah maksud industri, fungsi manusia yang ikut serta di dalamnya begitu sangat utama untuk mngendalikan manusia supaya tepat dengan sasaran organisasi maka industri kena bisa memberi semangat bagi pekerja untuk memperoleh hasil kerja yang bagus. Oleh sebab itu, kinerja karyawan kena dipelihara serta di jaga dengan baik dari gejala stres kerja, kelelahan, perputaran serta efek samping yang lain yang tak menyenangkan juga bisa saja dialami. Berdasar apa yang sudah dijabarkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PTPN XI PG.Gending Probolinggo".



Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil 1) Adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo ? 2) Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo ?

2. TELAAH PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yaitu himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang mengikut sertakan kehandalan mengamati perasaan sosial yang mengikut sertakan orang lain, memilah-milah seluruhnya serta mengenakan berita ini untuk menuntun pikiran serta langkah (Nasruddin, 2018). Menurut (Mangkunegara, 2019) Kecerdasan emosi baik berarti mampu memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi. Adapun menurut (Daniel Goleman, 2016) Kecerdasan emosional ialah kehandalan yang korelatif tetapi terarah kedalam diri. Menurut (Sudaryo, Ariwibowo, 2019) Kecerdasan emosional dibagi empat indikator diantaranya ialah: (1) *Self Awareness* (rasa sadar diri); (2) *Self Management* (Manajemen Diri); (3) *Social Awareness* (Sadar pada Sosial); (4) *Relationship Management* (Manajemen Hubungan).

Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) Stres ialah sebuah rasa tekanan batin yang dihadapi seorang pekerja didalam menjalani sebuah pekerjaan. Menurut (Nasruddin, 2018) Stres yakni sebuah keadaan dimana seseorang mengalami rasa tegang sebab adanya keadaan-keadaan yang memberi dampak pada dirinya. Menurut (Afandi Pandi, 2018) menerangkan ada lima indikator stres kerja seperti dibawah ini: (1) Tuntutan Tugas; (2) Tuntutan Peran; (3) Tuntutan Antar Pribadi; (4) bagan Organisasi; (5) Kepemimpinan Organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih oleh sang pekerja didalam mengerjakan tanggung jawabnya tepat dengan tugas yang diberi padanya. Menurut (Edison Emron, Anwar Yonhny, 2022) Hasil kerja ialah hasil dari sebuah proses yang mengacu serta diukur selama masa waktu tertentu berdasar ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Menurut (Wibowo, 2016) Kinerja ialah hasil sebuah pekerjaan yang punya ikatan kuat dengan maksud strategis organisasi, rasa puas pembeli, serta memberi kontribusi ekonomi. Menurut (Wibowo, 2016) terdapat tujuh indikator hasil kerja seperti dibawah ini : (1)



Maksud; (2) Standar; (3) Umpan Balik; (4) Peralatan; (5) Kompetensi/Kehanda;an; (6) Motivasi/Dorongan; (7) Peluang/kesempatan

Penelitian Terdahulu

Menurut (Sengkey et al., 2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Perseo) Wilayah Sulettenggo Area Manado”. Hasil penelitian ini menjelaskan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dimana, setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sebaliknya setiap penurunan stres kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.. Adapun penelitian (Putri & Sahri, 2021) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Laju Perdana Indah Di Oku Timur. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kecrdasan emosional dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam penelelitian (Yakub et al., 2015). Kemampuan Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. Hal ini karena kecerdasan emosional sangat berperan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan emosi karyawan semakin meningkat.

Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo.

H2: Diduga terdapat pengaruh stres terhadap kinerja karyawan pada PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang dipakai didalam penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian ini berwujud sebuah bilangan serta analisis mengenakan statistik. Didalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan mengenakan teori objektif”. Sedangkan pendekatan asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2019) Pendekatan asosiatif kausal ialah penelitian yang punya sifat bertanya hubungan antara dua variabel atau lebih, hubungan yang sifatnya sebab akibat. Populasi didalam penelitian ini ialah karyawan tetap PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo berjumlah 135 karyawan. Cara yang dalam mengambil sebuah sampel dengan memakai *Nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Untuk menetapkan total sampel menggunakan teknik rumus Slovin sehingga jumlah sampel menjadi 60. Jadi sampel didalam penelitian ini berjumlah 60 Responden. Metode pengumpulan data yang dipakai di dalam penelitian ini



mencakup: (1) angket; (2) tanya jawab; (3) dokumentasi ; dan (4) Observasi. Pengukuran variabel didalam penelitian ini mengenakan skala likert. Sumber data yaitu : (1) Data primer (2) Data sekunder. Menurut (Sugiyono, 2019) Skala likert dipakai untuk mengukur sebuah sifat, pandangan, serta tanggapan individu atau segolongan orang mengenai kejadian sosial. Analisis data yang di pakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji parsial (uji t). Didalam Penelitian, mengenakan teknik statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019) Statistik deskriptif ialah statistik yang dipakai untuk mengamati data melalui cara menjabarkan atau mendeskripsikan data yang sudah terhimpunan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berfungsi untuk generalisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Pernyataan	X1	X2	y	Ketentuan	Keterangan
Item 1	0,547	0,540	0,549	> 0,254	Valid
Item 2	0,769	0,716	0,676	> 0,254	Valid
Item 3	0,748	0,471	0,730	> 0,254	Valid
Item 4	0,769	0,751	0,725	> 0,254	Valid
Item 5	0,750	0,614	0,668	> 0,254	Valid
Item 6	0,369	0,615	0,665	> 0,254	Valid
Item 7	0,403	0,574	0,665	> 0,254	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Tabel 1 menampakkan jika kedua variabel bebas punya r hitung yang lebih tinggi dari r tabel, hingga bisa dinyatakan jika seluruh konsep pengukuran variabel yang dipakai didalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

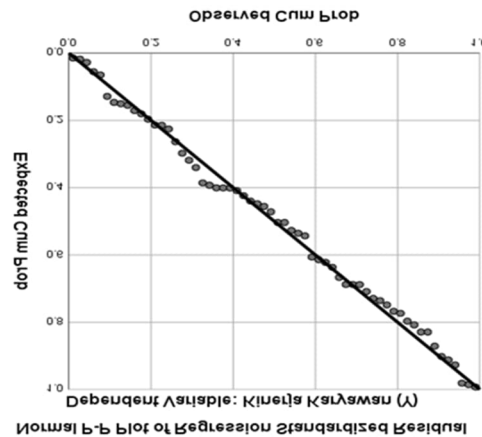
Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	7	0,742	0,6	Reliabel
Stres Kerja	7	0,717	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	7	0,789	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar Tabel 2 di atas, menampakkan jika setiap variabel punya nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka reliabilitas diterima. Hal ini bisa ditarik simpulan jika keseluruhan variabel yang dipakai didalam penelitian ini ialah reliabel.



Uji Normalitas



Gambar 1 : Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasar hasil gambar Hasil Uji Normalitas di atas, menampakkan jika titik-titik mengikuti serta mendekati garis diagonalnya hingga bisa ditarik simpulan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

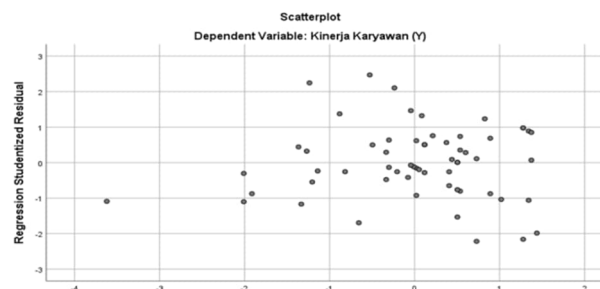
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	1,468	< 10	Tidak Multikolinieritas
Stres Kerja	1,468	< 10	Tidak Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar Tabel 3 di atas, menampakkan jika nilai hasil perhitungan variance inflation factor (VIF) untuk variabel kecerdasan emosional setinggi $1,468 < 10$, variabel stres kerja setinggi $1,468 < 10$. Jadi nilai tolerance semua variabel $> 0,10$. Berdasar hasil itu bisa diambil simpulan jika seluruh variabel independen yang mencakup kecerdasan emosional serta stres kerja tak ada gejala multikolinieritas yang maknanya dampak setiap variabel independen pada variabel dependen diatas 10%.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 : Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2023



Berdasar hasil analisis output SPSS 26 pada gambar scatterplot di atas, menampakkan jika titik-titik tersebar serta tak mempunyai pola tertentu, hingga bisa ditarik simpulan variabel di atas tak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Keterangan
	1,644	
Kecerdasan Emosional	0,843	Hubungan Positif
Stres Kerja	0,105	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Model persamaan regresi yang bisa ditulis melalui hasil itu didalam bentuk persamaan regresi seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,644 + 0,843 X_1 + 0,105 X_2 + e$$

Tampak nilai konstanta setinggi 1,644 mengatakan bila tak ada variabel kecerdasan emosional (X_1), variabel stres kerja (X_2), maka kinerja karyawan akan diperoleh nilai setinggi 1.644. Koefisien Regresi b_1 (kecerdasan emosional) = 0,834 yang mengatakan bila ada penambahan satu-satuan kecerdasan emosional akan memberi dampak pada tingkat kinerja karyawan setinggi 0,834 atau 83,4% dengan variabel bebas kecerdasan emosional dianggap konstan. Semua ini menampakkan bertambah baik serta terjamin kecerdasan emosional maka bertambah menaikkan kinerja karyawan. Koefisien Regresi b_2 (stres kerja) = 0,105 yang mengatakan bila ada penambahan satu-satuan stres kerja akan memberi dampak pada tingkat kinerja karyawan setinggi 0,105 atau 10,5% dengan variabel bebas lainnya berupa stres kerja dianggap konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Persentase
1	0,616	61,6%

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dalam table 5 diatas bisa tampak jika Nilai dari R Square (Koefisien Determinasi) setinggi 0,616 atau 61,6%. Semua ini menampakkan jika variabel kinerja karyawan bisa diterangkan oleh variabel independen yakni kecerdasan emosional, serta stres kerja setinggi 61,6%. Sedang sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tak masuk didalam penelitian ini.



Uji Hipotesis

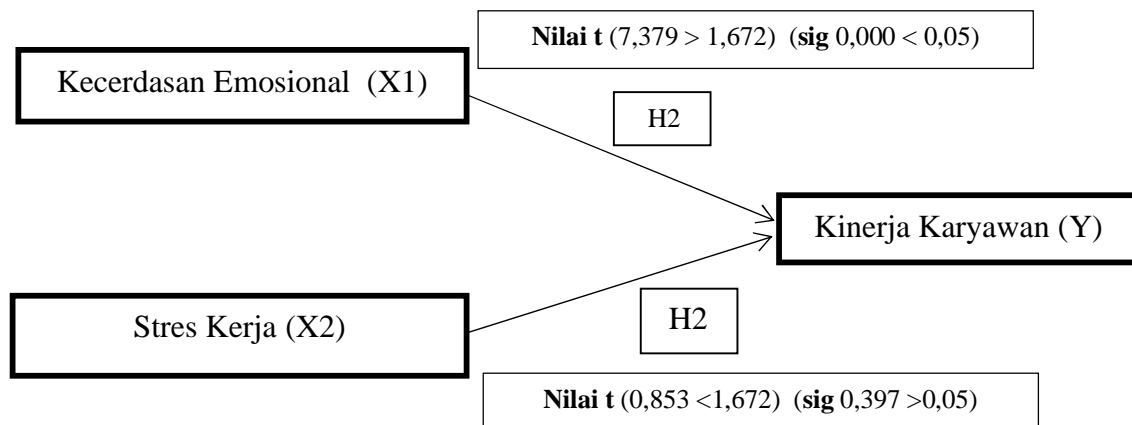
Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Stres kerja	0,397	< 0,05	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar data tabel 6 di atas untuk variabel kecerdasan emosional (X1) diperoleh nilai t hitung 7,379 > dari t tabel 1,672 dengan nilai sig.t = 0,000, sebab nilai sig.t < 0,05 maka Ho tak diterima serta Ha diterima, yang bermakna terdapat dampak signifikan variabel kecerdasan emosional pada kinerja karyawan. Sebab nilai t hitung > dari t tabel hingga variabel kecerdasan emosional (X1) berdampak signifikan secara parsial pada variabel terikat atau variabel kinerja karyawan (Y). Untuk variabel stres kerja (X2) didapatkan nilai t hitung 0,853 dari t tabel 1,672 dengan nilai sig.t = 0,397 sebab nilai sig.t > 0,05 maka Ho diterima serta Ha tak diterima, yang bermakna tak terdapat dampak signifikan variabel stres kerja pada kinerja karyawan. Sebab nilai t hitung < dari t tabel, hingga variabel stres kerja (X2) berdampak tak signifikan secara parsial pada variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Pembahasan



Gambar 3 : Hasil Kerangka Berfikir

Sumber: Data diolah, 2023

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan Pada PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo.

Dari hasil pengujian dapat dilihat jika pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja karyawan di ptpn XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo ialah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat jika tingkat kecerdasan emosional tinggi maka akan bertambah meningkat kinerja karyawan di PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini punya hasil yang serupa dengan penelitian terdahulu oleh (Yinyin, 2020) didalam konteks Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Pada



Kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk Plant Banjaran. Maka mengatakan jika kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Proses supaya memperoleh tenaga kerja manusia yang baik dengan kecerdasan emosional yang besar dari karyawan supaya bisa menguasai serta bertanggung jawab untuk menunaikan tugas dengan baik. Kecerdasan emosional manusia mencakup pengendalian diri, antusiasme, tekad dan kehandalan untuk mendorong diri sendiri. Bila seseorang bisa memotivasi diri memungkinkan hasil kerja terbaik di seluruh bidang pekerjaan. Kecerdasan emosional yaitu keterampilan hasil belajar yang memperoleh hasil kerja yang bagus. Inti keterampilan ini ada 2 keterampilan, yakni empati kehandalan mengerti emosi serta keterampilan sosial orang lain ialah kehandalan untuk menghadapi emosi orang lain. Seluruh manusia akan merasa nyaman bila berhadap-hadapan dengan orang yang punya kecerdasan emosi yang bagus. Dengan begitu, orang itu akan punya banyak hubungan yang bagus pada sesama pekerja yang lain serta kepada atasannya serta semua ini akan berimplikasi pada hasil kerja (Yakub et al., 2015). Maka, bertambah tinggi kecerdasan emosi seorang pekerja akan bertambah tinggi kinerja karyawan. Semua itu menampakkan jika kehandalan kecerdasan emosional ialah pendorong puncak kinerja.

Stres Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan Pada PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo.

Dari hasil pengujian dapat dilihat jika tidak ada pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan di PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini punya perolehan yang sama dengan penelitian sebelumnya oleh (Ahmad et al., 2019) didalam konteks Pengaruh Lingkungan Kerja serta Stres Kerja Pada Hasil kerja Karayawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Yang mengatakan jika stres kerja tak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasar perolehan pengujian hipotesis penelitian ini : (1) terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo. (2) tidak ada pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo. Bagi peneliti selanjutnya judul penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan objek atau perusahaan yang lebih besar atau juga menambah suatu variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. (2018). *Manajeme Sumber Daya Manusia; Teori dan konsep dan Indikator.*
- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal*



- EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Daniel Goleman. (2016). *Emotional Intelligence*. Jakarta.
- Edison Emron, Anwar Yonhny, K. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Ghozali. (2018). *Aplikas Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*.
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. BANDUNG.
- Mangkunegara, P. A. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Nasruddin, E. (2018). *Psikologi Manajemen*.
- Putri, D. M., & Sahri, S. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah di Oku Timur*. 10(2), 8–18.
- Sengkey, W. S., Roring, F., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., Manado, R., & Kunci, K. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. 5(3), 4565–4574.
- Sudaryo, Ariwibowo, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi 1*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sujarweni. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*.
- Wahyu, P. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Metro*. 19(2), 140–143.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*.
- Yakub, S., Gunawan, R., & Halim, J. (2015). *Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh*. 14(1978–6603).