

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini. Dalam hal ini, beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu dapat digunakan sebagai rujukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Imaniah (2021) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Rsi Siti Hajar Sidoarjo). Populasi dalam penelitian ini adalah 556 pegawai RSI Siti Hajar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dan purposive sampling.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum & Agung (2021) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Metro. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan metode kuesioner dari sampel sebanyak 58 responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.* (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling.

Penelitian yang dilakukan oleh dengan judul Rahmadani *et al.* (2020) dengan judul Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja (Studi Kasus PT. Teluk Luas Padang). Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesioner. Sampel sebanyak 144 responden.

Penelitian yang dilakukan oleh dengan judul Putri & Sahri (2021) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Pt Laju Perdana Indah Di Oku Timur. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder dalam penelitian ini juga menggunakan wawancara dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2020) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1.	Penulis	Imaniah (2021)
	Judul Penelitian	Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Rsi Siti Hajar Sidoarjo).
	Variabel Penelitian	1. Kecerdasan Emosional (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)
	Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. • Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. • Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Penulis	Ningrum & Agung (2021)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Metro.
	Variabel Penelitian	1. Kecerdasan Emosional (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Dukungan Organisasi (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)
	Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda

Tabel lanjutan 2.1 Penelitian Terdahulu

	Hasil Penelitian	Kecerdasan Emosional, Stress Kerja dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Penulis	Ahmad <i>et al.</i> (2019)
	Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado.
	Variabel Penelitian	1. Stres Kerja (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)
	Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Secara simultan Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. • Stres Kerja dan Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. • Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Penulis	Rahmadani <i>et al.</i> (2020)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja (Studi Kasus PT.Teluk Luas Padang).
	Variabel Penelitian	1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Kecerdasan Emosional (X2) 3. Stres Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)
	Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. • Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. • Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel lanjutan 2.1 Penelitian Terdahulu

5.	Penulis	Putri & Sahri (2021)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Laju Perdana Indah Di Oku Timur.
	Variabel Penelitian	1. Kecerdasan Emosional (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)
	Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	Secara simultan atau bersama – sama ada pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Penulis	Sari <i>et al.</i> (2020).
	Judul Penelitian	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu
	Variabel Penelitian	1. Kecerdasan Emosional (X1) 2. Kepribadian (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)
	Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. • Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. • Kecerdasan Emosional dan Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Landasan Teori

Pada penelitian ini, berbagai sumber dihadirkan mengenai variable terkait yang akan digunakan sebagai acuan. Berikut beberapa landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Kinerja Karyawan

Menurut Silaen et al. (2021) Kinerja Karyawan adalah kondisi dimana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsinya dengan tanggung jawab serta berhasil mencapai kuantitas dan kualitas yang telah

diberikan. Ketika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan padanya dengan baik dan tidak melebihi tenggat waktu yang telah ditetapkan maka karyawan tersebut dapat dikatakan kinerjanya bagus.

Menurut Abdullah (2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan yang dapat diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja.

Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Silaen *et al.* (2021), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Kemampuan Individu

Kemampuan Seorang Individu dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena jika seorang karyawan berkompeten, hal-hal yang dapat memperpanjang lama waktu bekerja dapat diminimalisir.

b. Motivasi

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dorongan serta keinginan untuk segera menyelesaikan tugas yang telah diberikan akan membuat karyawan bekerja dengan semangat dan tidak mudah menyerah.

c. Dukungan Organisasi

Dukungan berupa fasilitas dan tempat kerja yang nyaman dan aman akan menjadikan seorang karyawan lebih efektif dan lebih fokus dalam bekerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen *et al.* (2021), beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Kualitas adalah standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas adalah jumlah atau total hasil dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan.
- c. Ketepatan waktu adalah pekerjaan yang selesai sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kecerdasan Emosional

Menurut Suciati (2016) Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang mengelola perasaan dirinya supaya lebih baik serta kemampuan membina hubungan sosialnya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin baik pengaruhnya terhadap kehidupan orang tersebut termasuk dalam pekerjaannya.

Menurut Saleng (2021) Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan dan mengelola emosi baik yang ada pada diri sendiri maupun pada orang lain agar hubungan menjadi lebih harmonis. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa, seseorang yang mampu menguasai kecerdasan emosional, maka tidak hanya mampu mengontrol diri dengan independen melainkan juga dapat membina hubungan dengan orang lain supaya harmonis.

Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Petrides dan Furnham (2000) indikator dari kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

- a. Pengaturan *mood* adalah pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Kemampuan mengatur *mood* dapat menjadikan seseorang tidak mudah marah, tidak mudah tersinggung dan tidak mudah tersulut.
- b. Pemanfaatan emosi adalah kecenderungan emosi yang mengantarkan atau memudahkan peraih sasaran dan tujuan. Memanfaatkan

emosi dapat menggerakkan seseorang pada suatu hal dengan lebih bersemangat dan lebih bertenaga.

- c. Penilaian emosi adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya, dan intuisi. Ketika seseorang dapat menilai emosi atas suatu tindakan atau kegiatan, seseorang bisa mengetahui dirinya dalam kondisi marah, sedih ataupun bahagia atas tindakan atau kegiatan tersebut.

3. Stres Kerja

Menurut Cahyono (2019) Stres kerja adalah rasa tertekan yang dialami karyawan dalam pekerjaannya sebagai akibat dari adanya ketidakseimbangan antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Ada berbagai macam penyebab yang dapat mengarahkan seorang karyawan pada kondisi stres kerja, baik itu penyebab yang timbul dari internal maupun eksternal.

Menurut Mukhtar (2021) Stres adalah respons tubuh yang muncul saat seseorang menghadapi kondisi tekanan, ancaman atau suatu perubahan yang bersumber dari dalam dirinya atau dari luar dirinya. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja bisa disebabkan oleh diri sendiri maupun orang lain, dan bisa berdampak pada kesehatan mental pekerja.

Indikator Stres Kerja

Menurut Beehr & Newman(1978) indikator yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

- a. Psikologis, stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang.
- b. Fisik, merupakan keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat.
- c. Perilaku, keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

C. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja, kecerdasan emosional punya keterkaitan yang cukup erat dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kemampuan kecerdasan emosional seorang karyawan maka akan semakin baik kinerjanya, dan semakin rendah kemampuan kecerdasan emosional seorang karyawan maka akan semakin buruk kinerjanya, artinya kecerdasan emosional seorang karyawan punya pengaruh positif.

Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tidak akan mudah marah ketika menghadapi persoalan seputar pekerjaan, berpikir dengan tenang dan mencari solusi merupakan pilihan terbaik. Karena pada dasarnya meluapkan emosi pada rekan kerja tidak akan menyelesaikan masalah, bahkan dapat menimbulkan persoalan baru. Yang ujungnya akan berdampak buruk pada kinerja. Sehingga penting untuk memiliki kemampuan kecerdasan emosional yang baik. Menurut Sari *et al.* (2020) kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerja.

b. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja, stres kerja punya keterkaitan yang cukup erat dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja pada seorang karyawan maka akan semakin buruk kinerjanya, dan semakin rendah tingkat stres kerja seorang karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Artinya stres kerja punya pengaruh negatif.

Seorang karyawan yang sedang stres, bukan hanya mengurangi rasa nyaman dalam bekerja, melainkan dapat memburyarkan fokus dan menurunkan ketelitian dalam bekerja. Hal ini berefek negatif pada kinerja. Sehingga seorang karyawan seharusnya mengenali indikator dan faktor dari stres kerja, supaya dapat menangani dan meminimalisir resiko yang timbul. Menurut Ningrum & Agung (2021) dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan

akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dilihat dari penelitian terdahulu dan rumusan masalah di atas maka perumusan hipotesis ditunjukkan sebagai berikut, yaitu :

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan emosional diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Madu Nusantara Cabang Malang. Dugaan tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Girsang & Syahrial (2021), Mukaroh & Nani (2021), dan Putra *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Madu Nusantara Cabang Malang. Dugaan tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Massie *et al.* (2018), Christy & Amalia (2017), dan Rahmadani *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kerja karyawan.

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan emosional dan stres kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Madu Nusantara Cabang Malang. Dugaan tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Putri & Sahri (2021), Putra *et al.* (2022), dan Ningrum & Agung (2021) yang menyatakan bahwa secara simultan atau bersama – sama ada pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

E. Kerangka Pikir

Kerangka penelitian merupakan bagian dari suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti dan berguna untuk menghubungkan suatu topik yang akan diteliti. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian maka konsep penelitian ini digambarkan secara lengkap sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Pikir

