



**PENGARUH RESILIENSI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRIWIJAYA BARA PRIHARUM
TANJUNG LALANG**

Mesi Eriska^{1*}, Fadhil Yamaly², Ervita Safitri³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas

Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email: mesiariska9@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini 1) untuk mengetahui pengaruh resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang 2) untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum 3) untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum 4) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang. Sampel yang digunakan sebanyak 58 orang dengan teknik pengambilan sampe menggunakan teknickl cluster sampling, teknik analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.

Kata kunci: resiliensi, kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is 1) to determine the effect of resilience, emotional intelligence and work stress on employee performance of PT employees. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang 2) to determine the effect of resilience on employee performance. Employees of PT. Sriwijaya Bara Prihrum 3) to determine the effect of emotional intelligence on employee performance. Employees of PT. Sriwijaya Bara Priharum 4) to determine the effect of work stress on employee performance. Employees of PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang. The sample used was 58 people with sampling techniques using cluster sampling techniques, data analysis techniques using multiple linear regression techniques. The research results show that resilience has a positive and significant effect on employee performance, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a positive and significant effect on employee performance. And simultaneously resilience, emotional intelligence and work stress influence the performance of PT employees. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.

Keywords: *resilience, emotional intelligence, work stress and employee performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Kinerja atau *performance* merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi kinerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude*-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya. Kemampuan ditinjau dan penguasaan teori dan kemampuan praktis, misalnya lancar berbahasa asing, mampu mengoperasikan computer dan lain sebagainya (Fauzi dkk, 2020).

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan stress kerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Umam, (2010) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Faktor kemampuan, faktor motivasi, Sikap mental (Kecerdasan emosi) (Handoko, 2014).

Resiliensi dapat membantu tenaga kerja untuk beradaptasi, mengatasi permasalahan, mendapatkan akses sebagai sumber daya, dan merespon secara positif terhadap datangnya stresor ditempat kerja. Resiliensi ditentukan dari dua hal, yaitu karakteristik psikologis tenaga kerja dan faktor dan faktor manajerial yang ada dilingkungan kerja (Giffort dan Young dalam Lestari dkk, 2022).

Faktor lain dari kinerja dapat juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan. Kecerdasan Emosional adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengelola emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar dapat memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisik psikologi, dan perilaku (Goleman, 2015 dkk).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan dan situasi social yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Nusran, 2019).

PT. Srriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan berlokasi Kabupaten Muara Enim, Kecamatan Tanjung Agung tepatnya di Tanjung Lalang. Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan penulis terdapat permasalahan dimana menurunnya hasil pencapaian target. Rendahnya pencapaian tersebut dapat terjadi karena beberapa hal seperti rendahnya kinerja karyawan sehingga berkurangnya Resiliensi, rendahnya kecerdasan emosional, dan munculnya stress kerja.

Berdasarkan pengamatan, rendahnya kesadaran karyawan untuk saling membantu dan tidak ada rasa saling terbuka sesama karyawan, serta kurangnya kemampuan bekerja sama tim membuat karyawan yang mempunyai masalah enggan untuk meminta bantuan. Permasalahan diatas tersebut berpengaruh juga

terhadap kecerdasan emosional karyawan. Sering kali terjadi konflik antar karyawan yang terjadi dibidang operator karena tekanan pekerjaan yang diberikan. Terdapat juga permasalahan pada stress kerja karena banyaknya tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan waktu yang sangat terbatas. Stres kerja juga bersumber dari masalah pribadi, masalah keluarga, ekonomi dan hubungan sesama karyawan yang kurang baik. Beberapa karyawan tidak bisa menerima kritik dari karyawan lain, seringkali karyawan satu dengan karyawan lain mengalami perselisihan terkait dengan pekerjaan yang dikerjakan dengan tim.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Busro, 2018).

Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Perusahaan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya (Kasmir, 2019).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Busro, 2018).

Resiliensi

Resiliensi merupakan pertahanan yang menyeluruh yang dapat meningkatkan kapasitas perawat untuk menghadapi dan beradaptasi terhadap resiko dalam pekerjaan di area keperawatan (Delgado dkk dalam Zifriyanthi Minanda Putri, 2017).

Resiliensi adalah kapasitas individu untuk menghadapi, mengatasi, memperkuat diri, dan tetap melakukan perubahan sehubungan dengan ujian yang dialami. Setiap individu memiliki kapasitas untuk menjadi resilien. Konsep resiliensi menitikberatkan pada pembentukan kekuatan individu sehingga kesulitan dapat dihadapi dan diatasi (Grotberg, 2016).

Kecerdasan Emosional

Kematangan emosi menghasilkan keterampilan untuk membangun dan menguasai diri dalam hubungan social. Banyak kegagalan hidup lebih banyak disebabkan oleh kematangan emosi ketimbang kebodohan berpikir rasional (Pasiak, 20016).

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati, dan membina hubungan dengan orang lain (Daniel Goleman, 20019).

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dalam diri seseorang (individu), akibat dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan ditempat kerja, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti atau penting (Djaali dan Pudji Muljono, 2018).

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan (Lilis Dwi Septianis dan Tatiana Siregar, 2022).

METODE PENELITIAN

Jenis penelian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang yang berjumlah 138 orang dan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, maka sampel pada penelitian ini adalah 58 responden. Teknik pengambilan sampling yang dipakai dalam penelitian ini *cluster sampling*. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer, yang berupa jawaban dari para responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan melalui kuesioner.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk menjawabnya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.

Tabel 1.
Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | Stand Unstan dardize d Coeff Coeffici ents | ardiz ed Coeff icient | t | Sig. |
|-------|--|--------------------------------|---|------|
|-------|--|--------------------------------|---|------|

| | B | Std Err | Beta | | |
|-------------------------|------|------------|------|-------|------|
| 1 (Constant) | .089 | 2.069 | .043 | .966 | |
| Resiliensi X1 | .380 | .090 | .393 | 4.226 | .000 |
| Kecerdasan Emosional X2 | .398 | .108 | .412 | 3.691 | .001 |
| Stres Kerja X3 | .196 | .113 | .193 | 1.729 | .090 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Berdasarkan perhitungan SPSS, 2024

Koefisien regresi untuk konstan (β) sebesar 0,089. Artinya jika resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja nilai 0 (tetap), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,089%.

Koefisien regresi resiliensi positif (β) sebesar 0,380. Artinya, apabila resiliensi meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Apabila resiliensi menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Koefisien regresi kecerdasan emosional positif (β) sebesar 0,398. Artinya, apabila kecerdasan emosional meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Apabila kecerdasan emosional menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Koefisien regresi stress kerja positif (β) sebesar 0,196. Artinya, apabila stress kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Apabila stress kerja menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Adapun hasil uji F (Uji Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 488.546 | 3 | 162.849 | 23.161 | .000 ^b |
| | Residual | 379.678 | 54 | 7.031 | | |
| | Total | 868.224 | 57 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Resiliensi

Sumber: Berdasarkan perhitungan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} = 23,161 > F_{tabel} 4,17$ dengan sig. $F 0,000 < 0,1$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan resiliensi, kecerdasan emosional, dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan *standar error* dari perbedaan rata-rata dua sampel. Adapun hasil Uji t (Parsial) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | .089 | 2.069 | | | .043 | .966 |
| Resiliensi X1 | .380 | .090 | .393 | | 4.226 | .000 |
| Kecerdasan EmosionalX2 | .398 | .108 | .412 | | 3.691 | .001 |
| Stres KerjaX3 | .196 | .113 | .193 | | 1.729 | .090 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Berdasarkan perhitungan SPSS, 2024

Koefisien resiliensi bernilai positif 0,380 dengan nilai $t_{hitung} 4,226 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,673 dengan sig $0,000 < 0,1$. Artinya, ada pengaruh positif signifikan antara resiliensi terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang. Resiliensi terhadap kinerja karyawan ini, menunjukkan adanya kesadaran karyawan untuk saling membantu dan saling terbuka sesama karyawan, serta kemampuan bekerja sama tim, sehingga dapat tercapai kinerja karyawan.

Koefisien kecerdasan emosional bernilai positif 0,398 dengan nilai $t_{hitung} 3,691 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,673 dengan sig $0,001 < 0,1$. Artinya, ada pengaruh positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang. Artinya, kecerdasan emosional pada dasarnya selalu diharapkan agar karyawan bisa mengatur diri serta mengontrol emosi pada saat menghadapi masalah agar dapat tercapai kinerja karyawan yang lebih baik.

Koefisien stress kerja bernilai positif 0,196 dengan nilai $t_{hitung} 1,729 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,673 dengan sig $0,090 < 0,1$. Artinya, ada pengaruh positif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang. Artinya, berkurangnya tuntutan tugas, dukungan antar pribadi dan dukungan peran sehingga dapat tercapai kinerja karyawan yang lebih baik.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) mengukur seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi menggunakan nilai *R square*. Adapun hasil Koefisien Determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .750 ^a | .563 | .538 | 2.652 |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Resiliensi

Sumber: Berdasarkan perhitungan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan seluruh variabel resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang sebesar 56,3% sisanya 43,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Resiliensi, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 95%. Menunjukkan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang. Artinya, antara resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 59,0% terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang yang rendah akibat signifikan resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja yang rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir, (2014 : 182), Marthis dan Jackson ,(2014 : 82) dan Handoko (2014 :193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: 1). Penyesuaian diri (resiliensi), 2) stress kerja, 3) sikap mental(kecerdasan emosi)

2. Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan resiliensi terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang. Hasil ini membuktikan bahwa apabila resiliensi dapat di tingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang yang rendah akibat resiliensi yang rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Giffort dan Young dalam Lestari dkk, (2022 :47) Resiliensi dapat membantu tenaga kerja untuk beradaptasi, mengatasi permasalahan, mendapatkan akses sebagai sumber daya, dan merespon secara positif terhadap datangnya stresor ditempat kerja. Resiliensi ditentukan dari dua hal, yaitu karakteristik psikologis tenaga kerja dan faktor dan faktor manajerial yang ada dilingkungan kerja.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Dian Arinda Puspita Pratiwi (2022) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Resiliensi

dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Antarana Prima Tbk Surabaya. Dan penelitian oleh Rusdi Rusli (2016) melakukan penelitian dengan judul Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi di kota Makassar.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang yang rendah akibat kecerdasan emosional yang rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh (Fauzi dan Budiarti, 2019:27) Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi, dan mengatur emosi secara teratur dalam sebuah model alur seperti ditunjukkan dalam tampilan 4-3 orang yang mengetahui emosinya sendiri dan baik dalam membaca petunjuk emosional mengetahui mengapa marah dan bagaimana mengekspresikan dirinya tanpa melanggar norma yang lebih efektif.

Hasil ini didukung penelitian oleh Ade Dian Sari (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT CV Thortech Asia Software di Samarinda. Dan penelitian oleh Farrah Aulia Ramadhanty (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang. Hasil ini membuktikan bahwa apabila stres kerja dapat diturunkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang yang rendah akibat bahwa stres kerja yang tinggi.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Nusran (2019:72) stres adalah suatu keadaan yang berifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa individu diluar batas kemampuannya. Kondisi tersebut mengganggu tunadaksa dalam melakukan pekerjaan sehingga memunculkan adanya perasaan stres kerja (Fahmi, 2020:79).

Hasil ini didukung penelitian oleh Ade dian Sari (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT CV Thortech Asia Software di Samarinda. Dan penelitian oleh Rusdi Rusli (2016) melakukan penelitian dengan judul Hubungan Resiliensi dengan

Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi di kota Makassar. Dan penelitian oleh Dian Arinda Puspita Pratiwi (2022) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Resiliensi dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Antaran Prima Tbk Surabaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.
2. Ada pengaruh signifikan resiliensi terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.
3. Ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.
4. Ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang diharapkan perlunya membangun kinerja karyawan agar terciptanya resiliensi dan kecerdasan emosional yang memadai serta dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan.
2. Dengan meningkatkan resiliensi karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan, seperti karyawan mempunyai kesadaran untuk saling membantu, mempunyai rasa saling terbuka serta saling membantu sesama tim. Hal ini juga dipengaruhi oleh pimpinan, pimpinan lebih meningkatkan perhatian agar karyawan merasa diayomi dan tidak enggan untuk meminta bantuan dan saling terbuka.
3. Belajar mengontrol emosi agar bisa melewati masalah-masalah sulit yang dihadapi. Perusahaan harus memperhatikan pekerjaan karyawan sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki, demi tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik.
4. Stres kerja karyawan harus diperhatikan agar tidak terjadi gangguan fisik maupun psikologis pada karyawan, seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan, baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima, sehingga akan dapat meminimalkan stres pada karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Pengelolaan Stres*. Jakarta: CV Budi Utama.
- Asiati, Diah Isnaini, dkk. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang. Palembang: Noerfikri.
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Cooper dan Sawaf. (Jakarta). Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi. 2020: Gramedia Pustaka Utama.
- Daniel, Goleman. (2019). Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional : Mengapa El Lebih Penting Daripada IQ). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Djaali dan Muljono. (2008). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Fauzi dan Budiarti. (2019). Analisis Kecerdasan Emosional, Stress Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mesco Sarana Nusantara (MSN). *Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta.
- Fauzi, Akhmad, Dkk. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Malang.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia.
- Grotberg. (2016). *Resilience for Today: Gaunung Strength from adversity*. United States America: Greenwood Publishing Group.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta.
- Hasan. (2018). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hubungan Resiliensi dengan Stress Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT. X Area Jawa Timur di Masa Pandemi Covid 19. (2021). *Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Negeri Malang*.
- Kasmir. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari, Dkk. (2022). Hubungan antara Optimisme dan Self Efficacy dengan Resiliensi Warga Dusun Jamberejo dan Kranjansae di Masa Pandemi Covid 19 Desa Beji Kecamatan Junrejo Kota Batu. *Binapatria*, 703-712.
- Luthar dan Hendriani. (2018). *Resiliensi Psikologi*. Jakarta Timur: Preneda Media Group.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R dan Jackson. (2014). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mega Biru, Dkk. (2017). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). *Dunia Industri Persepektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Pasiak. (2006). *Manajemen Kecerdasan Memberdayakan IQ, EQ, dan SQ Untuk Kesuksesan Hidup*. Bandung . Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Pratiwi, D. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Resiliensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Satria Antran Prima Tbk Surabaya . *Universitas 17 Agustus*.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Putri, Z. M. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *UNBARI*, 1135-1138.

- Ramadhanty, F. A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman. *Universitas Islam Indonesia*.
- Reivich & Shatte. (2015). *The Resilience Factor: 7 Essential Skill for Overcoming Life's Inevitable Obstacle*. New York: Random House Inc.
- Rusli, R. (2016). Hubungan Resiliensi dengan Stress Kerja pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar. *Jurnal Ecopsy*.
- Safitri dan Astuti. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*.
- Saleh, Lalu. M dkk. (2020). *Manajemen Stres Kerja*. Yogyakarta. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Septiani., L.D & Siregar., T. (2022). Terapi Spritual Emotional Freedom Technique (SEFT) untuk Mengatasi Stress Kerja Perawat. *Pradina Pustaka*, 1-10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsiah dan Lestari. (2022). Hubungan Gaya Koping Remaja dan Keterlibatan Orang Tua dengan Resiliensi pada remaja selama pandemi covid 19. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 32-42.