



Research article

Open Access

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja dan Komitmen Organisasional

Section:
Business management

Uliana Arsi & Muhammad Anhar

Manajemen, STIE Indonesia Jakarta, Jakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to understand the effect of emotional intelligence on factors such as work stress and organizational commitment, and how these factors, in turn, influence employee performance at PT Greentex Indonesia Utama. The research findings are intended to inform human resource management practices and employee development strategies to enhance performance. The research employed a quantitative survey method, gathering primary data through questionnaires distributed to a sample of 187 employees from various divisions within the company. The data was analyzed using SmartPLS 3.0, including several statistical analyses to test the hypotheses. The results demonstrate that emotional intelligence has a positive and significant impact on work stress and organizational commitment. Conversely, work stress does not significantly affect employee performance, while organizational commitment does enhance performance. Additionally, emotional intelligence positively influences employee performance through organizational commitment, underlining its significance in improving workplace outcomes.

Received: 10/11/2024
Revised: 11/16/2024
Accepted: 12/28/2024
Online: 12/30/2024

JRMB
Jurnal Riset
Manajemen dan Bisnis

Vol. 9, No. 2, 2024
pp. 93-102

Keywords:

Emotional Intelligence, Employee Performance, Job Stress, Organizational Commitment.

Corresponding author

Uliana Arsi

Email: ulianaarsi@gmail.com

© The Author(s) 2024

DOI: <https://doi.org/10.36407/jrmb.v9i2.1451>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh kecerdasan emosional terhadap faktor-faktor seperti stres kerja dan komitmen organisasi, serta bagaimana faktor-faktor tersebut pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan di PT Greentex Indonesia Utama. Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan masukan bagi praktik manajemen sumber daya manusia dan strategi pengembangan karyawan guna meningkatkan kinerja.

Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif, dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang dibagikan kepada sampel sebanyak 187 karyawan dari berbagai divisi di perusahaan. Data dianalisis menggunakan SmartPLS 3.0, termasuk beberapa analisis statistik untuk menguji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan komitmen organisasi. Sebaliknya, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara komitmen organisasi terbukti meningkatkan kinerja. Selain itu, kecerdasan emosional juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, yang menegaskan pentingnya kecerdasan emosional dalam meningkatkan hasil kerja di tempat kerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Stres Kerja, Komitmen Organisasional.

INTRODUCTION

Dalam era persaingan yang ketat dan pekerjaan yang kompleks, kecerdasan emosional menjadi kunci penting. Memahami pengaruhnya terhadap kinerja melalui stres kerja dan komitmen organisasional dapat membantu perusahaan mengoptimalkan potensi karyawan dan meningkatkan daya saing di pasar global.

PT. Greentex Indonesia Utama, perusahaan manufaktur garment yang didirikan pada tahun 2012 dan memiliki sekitar 2.000 karyawan, beroperasi di industri yang sangat kompetitif. Untuk mencapai keunggulan, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Kecerdasan emosional (EI) mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan seperti industri tekstil, EI memainkan peran penting dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan komitmen organisasional. Karyawan dengan EI tinggi lebih mampu mengatasi tekanan, menjaga hubungan kerja yang baik, dan berkontribusi positif terhadap kinerja tim maupun organisasi.

Karyawan merupakan aset utama dalam mendukung operasional perusahaan. Manajemen perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan terhindar dari stres. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kecerdasan emosional, stres kerja, dan komitmen organisasi yang dikelola dengan tepat oleh manajemen.

Stres kerja menjadi isu yang signifikan dalam dunia kerja modern, di mana tekanan dan tuntutan yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Kecerdasan emosional yang tinggi diyakini dapat membantu karyawan mengelola stres kerja dengan lebih baik, karena mereka dapat mengenali emosi mereka, mengatur emosi negatif, dan beradaptasi dengan tantangan emosional yang dihadapi di tempat kerja. Selain itu, komitmen organisasional juga menjadi faktor penting dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan dengan

komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan motivasi kerja yang lebih kuat, sehingga berkontribusi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur ilmiah dalam bidang kecerdasan emosional, stres kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis.

Berdasarkan uraian tersebut, kecerdasan emosional, stres kerja, dan komitmen organisasional merupakan faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama di industri manufaktur seperti PT. Greentex Indonesia Utama. Memahami hubungan antar variabel tersebut dapat membantu perusahaan merancang strategi manajemen SDM yang lebih efektif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dan komitmen organisasional, sebagai acuan teoritis maupun praktis dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan.

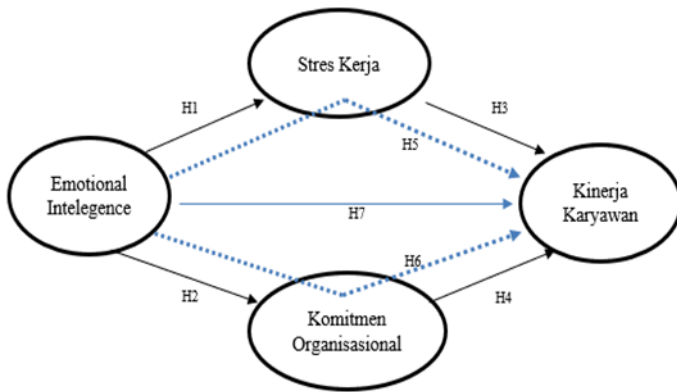
THEORETICAL FRAMEWORK AND HYPOTHESIS

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kecerdasan emosional. Menurut Martin (2019), kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan intelektual, tetapi juga pada kemampuan mengelola diri dan berinteraksi sosial. Supriyanto et al. (2019) menambahkan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengekspresikan dan mengatur emosi, dengan indikator seperti komitmen tinggi, kemampuan intelektual, dan pengelolaan stres.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan fisik, dipicu oleh faktor seperti beban kerja, tekanan, dan lingkungan kerja (Rivai, 2014; Mangkunegara, 2013). Jika tidak dikelola, stres dapat menurunkan kinerja. Sementara itu, Allen & Meyer (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki tiga dimensi—afektif, normatif, dan kontinuitas yang mendorong motivasi dan kinerja.

Sejumlah penelitian mendukung keterkaitan antara faktor-faktor tersebut. Santika (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional, stres kerja, dan komitmen organisasional secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel My Home. Penelitian Amalia & Rizaldi (2021) menunjukkan bahwa pemberdayaan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Demu & Kurniawan (2022) dan Pradnyani et al. (2023) juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berperan signifikan terhadap komitmen dan kinerja karyawan.

Alat ukur seperti MSCEIT atau EQ-i untuk kecerdasan emosional, JCQ atau PSS untuk stres kerja, dan OCQ untuk komitmen organisasional dapat digunakan dalam penelitian ini, dengan kinerja dievaluasi melalui capaian target atau penilaian atasan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini menghubungkan kecerdasan emosional sebagai variabel independen, stres kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.



Gambar 1. Ilustrasi Jalur

Maka berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja.
- H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H5 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja
- H6 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
- H7 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METHODS

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Metoda survei adalah suatu metoda yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sekelompok responden atau panel. Dalam metode ini, peneliti mengirimkan survei atau kuesioner kepada responden untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sample and procedures

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Greentex Indonesia Utama dari berbagai divisi yang masih aktif bekerja. Berikut ini adalah jumlah karyawan perusahaan:

Tabel 1.

Populasi Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah
1.	HRD (urusan karyawan)	6
2.	Marketing (follow up order)	30
3.	Accounting (keuangan perusahaan)	3
4.	Compliance (urusan peraturan)	2
5.	Export import (exim)	6
6.	PPIC (bagian produksi)	4
7.	QC (quality control produk)	15

8.	QA (memastikan kualitas produk sesuai dengan standar buyer)	5
9.	Sewing (bagian jahit)	279
Total		350

Sumber: Data HRD Perusahaan

Metode sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun pertimbangan sample pada penelitian ini adalah umur, jenis kelamin dan tingkat Pendidikan karyawan. Pertimbangan umur dalam pemilihan sampel penting karena perbedaan umur dapat memengaruhi pengalaman, sikap, dan perilaku individu. Dalam penelitian, umumnya disarankan untuk memperhatikan variasi umur agar sampel mencakup berbagai tahap kehidupan dan generasi. Hal ini membantu menggambarkan perbedaan persepsi dan respons terhadap variabel penelitian, seperti komitmen organisasi atau kepuasan kerja, di antara kelompok usia yang berbeda.

Dengan mempertimbangkan umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan dalam pemilihan sampel, penelitian dapat menjadi lebih representatif dan menghasilkan temuan yang lebih relevan dan dapat diterapkan dalam konteks nyata. Hal ini memungkinkan untuk memahami dinamika kompleks di tempat kerja dengan lebih baik serta merancang intervensi atau kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut: $N = \frac{N}{1+n(e)^2}$. Dengan N sebagai populasi, n sebagai sampel, dan e sebagai taraf kesalahan atau nilai kritis. Berdasarkan perhitungan dengan N = 350 dan e = 0.05, didapatkan jumlah sampel sebesar 186,66, yang dibulatkan menjadi 187.

Measures

Definisi operasional variabel bertujuan membatasi ruang lingkup masalah dan menetapkan konsep pengukuran terhadap variabel yang masih bersifat konseptual. Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel: independen, dependen, dan intervening. Variabel independen adalah kecerdasan emosional, yang berperan dalam membantu karyawan mengelola konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Variabel dependen adalah kinerja karyawan, yang diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, dan kreativitas, serta dipengaruhi oleh EI, stres kerja, dan komitmen organisasional. Variabel intervening mencakup stres kerja, yaitu respons terhadap tekanan psikologis atau fisik (Prisillya & Angeliq, 2020), dan komitmen organisasi yang meliputi dimensi afektif, normatif, dan kontinuitas (Allen & Meyer, 2023), yang menjembatani pengaruh EI terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator Variabel	No Item
Kecerdasan Emosional (X) (Martin, 2000) dan (Supriyanto et al., 2012)	1. Kinerja karyawan lebih baik	1 dan 2
	2. Komitmen yang tinggi	3 dan 4
	3. Kemampuan Intelektual	5 dan 6
	4. Kecerdasan emosional	7 dan 8
	5. Menghadapi Stress kerja	9 dan 10
Stress Kerja (Z _i)	1. Beban Kerja	11 dan 12
	2. Wewenang dan tanggung jawab	13 dan 14

Variabel	Indikator Variabel	No Item
(Mangkunegara, 2015)	3. Kondisi fisik atau kesehatan 4. Ketidaknyamanan	15 dan 16 17 dan 18
Komitmen Organisasi (Z_2) (Stephen dkk., 2013)	1. Keterlibatan Karyawan terhadap organisasi 2. Perasaan positif pada organisasi 3. Kinerja karyawan	19 dan 20 21 dan 22 23 dan 24
Kinerja Karyawan (Y) (Mangkunegara, 2013)	1. Produktifitas 2. Kualitas kerja 3. Inisiatif 4. Kreativitas	25 dan 26 27 dan 28 29 dan 30 31 dan 32

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Skala Likert memiliki lima opsi jawaban dengan gradasi dari yang paling positif hingga paling negatif, yaitu "Sangat Setuju" (SS) dengan skor 5, "Setuju" (S) dengan skor 4, "Ragu-Ragu" (RR) dengan skor 3, "Tidak Setuju" (TS) dengan skor 2, dan "Sangat Tidak Setuju" (STS) dengan skor 1. Dengan skala ini, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator yang kemudian digunakan untuk menyusun item-item instrumen penelitian, yang hasilnya akan dianalisis untuk menilai tanggapan responden.

Data Analysis Techniqye

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan software SmartPLS, yang dijalankan dengan media komputer. PLS (Partial Least Square) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan adalah uji statistik parsial (uji t) yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai p value (sig.) lebih kecil daritingkat signifikansi (α). Tingkat signifikansi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti apabila nilai p-value (sig.) lebih kecil dari 5% maka variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

RESULTS AND DISCUSSION

Result

Data yang sudah dihimpun kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk menjawab nilai t-statistic dan p-value. Hipotesis dapat diterima jika nilai t-statistic > t-table sebesar 1,96 dan p-value < 0,05 (Ghozali, 2021:76). Pengujian hipotesis yang sudah diolah diterangkan sebagai berikut:

Table 3.

Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional -> Stress Kerja	0,931	71,084	0,000
Kecerdasan Emosional -> Komitmen Organisasi	0,917	64,396	0,000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,645	7,702	0,000
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0,268	3,015	0,003
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0,023	0,276	0,782

Source: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan penyajian data pada tabel 4.17, didapatkan hasil pengaruh langsung yang pertama yaitu pengaruh kecerdasan emosional terhadap stress kerja dengan nilai original sample sebesar 0,931, nilai T-statistic sebesar 71,084 dan nilai P-value sebesar 0,000 yang menandakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan, oleh karena itu hipotesis penelitian ini diterima.

Hasil kedua yaitu pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan nilai original sample sebesar 0,917, nilai T-statistic sebesar 64,396 dan nilai P-value sebesar 0,000 yang menandakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan, oleh karena itu hipotesis penelitian ini diterima.

Hasil ketiga yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,645, nilai T-statistic sebesar 7,702 dan nilai P-value sebesar 0,000 yang menandakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan, oleh karena itu hipotesis penelitian ini diterima.

Hasil keempat yaitu pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,268, nilai T-statistic sebesar 3,015 dan nilai P-value sebesar 0,003 yang menandakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan, oleh karena itu hipotesis penelitian ini diterima.

Hasil kelima yaitu pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,023, nilai T-statistic sebesar 0,276 dan nilai P-value sebesar 0,782 yang menandakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan, oleh karena itu hipotesis penelitian ini ditolak.

Table 4.

Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional -> Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0,022	0,276	0,783
Kecerdasan Emosional -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,592	7,588	0,000

Source: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan penyajian data pada tabel 4.18, didapatkan hasil pengaruh tidak langsung pertama yaitu pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja dengan nilai original sample sebesar 0,022, nilai T-statistic sebesar 0,276 dan nilai P-value sebesar

0,783 yang menandakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan, oleh karena itu hipotesis penelitian ini ditolak.

Hasil pengaruh tidak langsung kedua yaitu kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan nilai original sample sebesar 0,592, nilai T-statistic sebesar 7,588 dan nilai P-value sebesar 0,000 yang menandakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan, oleh karena itu hipotesis penelitian ini diterima.

Dicussion

Hasil pengujian hipotesis pertama telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap stres kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai original sample sebesar 0,931, nilai t-statistic sebesar 71,084 dan nilai p-value sebesar 0,000, maka hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam mengelola stres kerja. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka serta emosi orang lain dengan lebih baik. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja dengan lebih efektif, sehingga mengurangi tingkat stres yang dialami.

Table 5.

Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional -> Stress Kerja	0,931	71,084	0,000
Kecerdasan Emosional -> Komitmen Organisasi	0,917	64,396	0,000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,645	7,702	0,000
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0,268	3,015	0,003
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0,023	0,276	0,782

Source: Hasil Output SmartPLS 3.0

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kecerdasan emosional tinggi yang membantu mereka mengelola emosi dan mengurangi dampak stres kerja. Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (original sample 0,917; t-statistic 64,396; p-value 0,000).

Hipotesis kedua juga diterima, bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (original sample 0,645; t-statistic 7,702; p-value 0,000). Namun, hipotesis ketiga ditolak karena stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (original sample 0,023; t-statistic 0,276; p-value 0,782).

Hipotesis keempat juga ditolak, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja (original sample 0,022; t-statistic 0,276; p-value 0,783). Sebaliknya, hipotesis kelima diterima, menunjukkan pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi (original sample 0,592; t-statistic 7,588; p-value 0,000).

Terakhir, hipotesis keenam diterima, membuktikan bahwa kecerdasan emosional secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (original sample 0,268; t-statistic 3,015; p-value 0,003). Kesimpulannya, kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan kinerja, terutama melalui peningkatan komitmen organisasional.

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, komitmen organisasional, serta kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasional. Komitmen

organisasional juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, namun tetap perlu dikelola untuk menjaga kesejahteraan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kecerdasan emosional dalam strategi manajemen sumber daya manusia di PT. Greentex Indonesia Utama.

Limitations

Berdasarkan pengalaman peneliti, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, keterbatasan literatur sebelumnya membuat dasar teori dan analisis masih lemah. Kedua, kerangka konseptual hanya mencakup pengaruh langsung dan tidak langsung, sehingga mungkin ada variabel lain yang belum terlibat. Ketiga, disarankan pengembangan model lebih komprehensif dengan memasukkan variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi. Keempat, penelitian longitudinal diperlukan untuk memahami dinamika hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu. Kelima, karena penelitian hanya dilakukan di PT. Greentex Indonesia Utama, perlu pengujian model di industri lain untuk melihat generalisasi hasil. Terakhir, penggunaan metode mixed-method seperti kuesioner dan wawancara disarankan untuk meningkatkan validitas dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap variabel yang diteliti.

CONCLUSION

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasional. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi, menjalin hubungan yang baik, serta beradaptasi dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Sementara itu, stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun mengalami stres, hal tersebut tidak secara signifikan memengaruhi hasil kerja mereka. Selain itu, kecerdasan emosional tidak memengaruhi kinerja melalui stres kerja, tetapi lebih kuat pengaruhnya melalui komitmen terhadap organisasi.

Implikasinya bagi manajemen SDM di PT. Greentex Indonesia Utama adalah pentingnya pengembangan kecerdasan emosional melalui pelatihan dan program pengembangan karyawan. Perusahaan juga disarankan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai loyalitas, serta mengevaluasi kembali program pengelolaan stres demi memastikan kesejahteraan karyawan dan efektivitas kerja tetap terjaga.

REFERENCES

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2023). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.
- Amalia, G. N., & Rizaldi, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cadang Dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA)*, 1(2), 180-195.

- Demu, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 7199-7206.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 21*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan H. L. (2015). *Partial Least Square "Konsep, Teknik dan Aplikasi" menggunakan program smartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.P., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pradnyani, P. A., Wijaya, P. Y., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1253-1261.
- Prisillya, M. V., & Angelique, Y. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 45–53.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santika, R. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel My Home di Kota Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 7(9), 2042-2053.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supriyanto, et al. (2019). The Relationship Among Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviour, and Employee Performance. *Etikonomi Journal*, 18 (2), 2019: 249 – 258.

Declarations

Funding

The authors received no financial support for the research and publication of this article.

Conflicts of interest/ Competing interests:

The authors have no conflicts of interest to declare that are relevant to the content of this article.

Data, Materials and/or Code Availability:

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

How to Cite

Arsi, U., & Anhar, M. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja dan Komitmen Organisasional PT. Greentex Indonesia Utama. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 93-102. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v9i2.1451>