

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus: Karyawan BSI Kc Imam Bonjol Padang)**Fani Rahma Syaputri¹, Dewi Manda Angraini²**^{1,2}Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek BukittinggiEmail: fanirahmasyaputri12@gmail.com¹, dewimandaangraini@uinbukittinggi.ac.id²**Abstrak**

Studi berikut bermaksud untuk mengevaluasi sejauh mana kecerdasan emosional dan tingkat stres kerja memengaruhi performa pegawai di lingkungan kerja PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Imam Bonjol Padang. Latar belakang studi ini didasari oleh dinamika industri perbankan syariah yang kian kompetitif, di mana pengendalian emosi dan manajemen stres menjadi kunci utama dalam menjaga kinerja optimal karyawan. Dengan pendekatan kuantitatif berbasis survei, data dikumpulkan dari 30 responden yang ialah bagian dari populasi karyawan. Instrumen penelitian diuji melalui validitas serta reliabilitas, diikuti uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas, serta dilanjutkan dengan regresi linier berganda guna menilai hipotesis baik secara individual (uji t) ataupun bersamaan (uji F). Temuan analisa mengungkapkan bahwasanya variabel kecerdasan emosional (X1) memiliki dampak positif serta signifikan atas kinerja (Y), maknanya makin tinggi kecerdasan emosional seorang karyawan, maka makin baik pula performanya. Sebaliknya, stres kerja (X2) terbukti berdampak negatif serta signifikan atas kinerja, mengindikasikan bahwasanya tingginya tekanan kerja cenderung menurunkan produktivitas. Secara bersamaan, kedua variabel kecerdasan emosional serta stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi gabungan senilai 97,2% terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Perihal berikut menandakan bahwasanya hampir seluruh perubahan dalam performa kerja dapat dijelaskan melalui kedua faktor tersebut. Kesimpulannya, kecerdasan emosional dan stres kerja ialah dua aspek esensial yang secara signifikan memengaruhi kualitas kerja pegawai di PT BSI KC Imam Bonjol Padang. Oleh sebab itu, pengelolaan yang efektif terhadap kedua dimensi ini sangat vital untuk menunjang produktivitas serta mendorong efisiensi operasional perusahaan secara menyeluruh.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Bank Syariah Indonesia.

Abstract

This study aims to assess the extent to which emotional intelligence and work-related stress influence employee performance at PT Bank Syariah Indonesia (BSI), Imam Bonjol Branch, Padang. The research is grounded in the increasingly competitive landscape of the Islamic banking sector, where emotional regulation and stress management play a vital role in sustaining optimal employee performance. Using a quantitative survey-based approach, data were collected from 30 respondents who represented the employee population. The research instruments underwent validity and reliability testing, followed by classical assumption tests including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. Multiple linear regression analysis was then employed to evaluate the hypotheses, both individually (t-test) and collectively (F-test). The analysis revealed that emotional intelligence (X1) has a positive and statistically significant effect on

performance (Y), indicating that higher levels of emotional intelligence are associated with better employee outcomes. Conversely, job stress (X2) was found to have a negative and significant impact on performance, suggesting that increased stress tends to lower productivity levels. When examined simultaneously, emotional intelligence and job stress together exert a significant influence on employee performance, with a combined explanatory power of 97.2% for the variation in performance levels. This finding underscores the fact that nearly all fluctuations in employee performance can be attributed to these two factors. In conclusion, emotional intelligence and work stress are fundamental determinants of employee performance at PT BSI Imam Bonjol Branch. Therefore, effective management of these two dimensions is essential for enhancing productivity and supporting the organization's overall operational efficiency.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Stress, Employee Performance, Bank Syariah Indonesia.*

A. PENDAHULUAN

Pertumbuhan signifikan industri perbankan di Indonesia mendorong kebutuhan akan tenaga kerja yang unggul dan mampu beradaptasi dengan cepat guna mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah dinamika persaingan yang makin kompleks. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi elemen vital yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan efisiensi individu, tetapi juga kesehatan organisasi secara keseluruhan. Namun, realitanya, kinerja karyawan seringkali dipengaruhi oleh beragam faktor, termasuk tantangan psikologis seperti stres kerja yang berlebihan dan tingkat kecerdasan emosional yang rendah.

PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Imam Bonjol Padang, sebagai bagian dari industri perbankan syariah yang terus tumbuh, menghadapi dinamika operasional yang kompleks. Interaksi intens dengan nasabah, tuntutan target yang ketat, serta adaptasi terhadap perubahan sistem dan regulasi menjadi bagian integral dari lingkungan kerja. Observasi awal dan data pra-survei di BSI KC Imam Bonjol Padang mengindikasikan bahwasanya kinerja karyawan masih berada dalam kategori "cukup baik" atau bahkan "kurang baik" di beberapa area. Perihal berikut tercermin dari belum sepenuhnya tercapainya beberapa target bank, yang mengisyaratkan adanya isu-isu internal yang perlu ditangani secara serius.

Masalah-masalah utama yang teridentifikasi meliputi kesulitan karyawan dalam mengelola emosi mereka di bawah tekanan, stres kerja yang tidak terkendali yang berujung pada penurunan konsentrasi, motivasi yang menurun, serta potensi peningkatan kesalahan

dalam pekerjaan. Selain itu, minimnya program dukungan yang efektif dari perusahaan dalam membantu karyawan mengatasi tekanan ini makin memperparah kondisi. Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi pribadi maupun orang lain yang dikenal sebagai kecerdasan emosional memegang peran penting dalam mengatasi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Di sisi lain, tekanan psikologis yang dirasakan karyawan atau stres kerja dapat memberi dampak langsung terhadap tingkat produktivitas serta kepuasan mereka dalam bekerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional (EQ)

Kecerdasan emosional (EQ), seringkali disebut sebagai Emotional Intelligence, merujuk pada kapasitas individu untuk memahami dan mengelola emosi secara efektif, baik emosi yang timbul didalam diri sendiri maupun yang berasal dari orang lain. Konsep ini melampaui kecerdasan kognitif semata, menekankan pentingnya dimensi afektif dalam kehidupan sehari-hari dan profesional. Emosi sendiri, dalam perspektif psikologis, dapat diartikan sebagai respons fisiologis dan psikologis terhadap suatu peristiwa atau stimulus, yang dapat bermanifestasi dalam bentuk ekspresi positif maupun negatif. Dalam pandangan Islam, tiap bentuk emosi dan ekspresi manusia ialah anugerah dari Allah SWT yang berperan dalam proses penyempurnaan akhlak dan kepribadian. Konsep ini selaras pada Al-Qur'an Surah An-Najm ayat 43–44, yang menegaskan bahwasanya Allah-lah yang menciptakan tawa dan tangis, kematian juga kehidupan. Ayat tersebut menegaskan bahwasanya emosi bukan sekadar reaksi psikologis, melainkan bagian esensial dari fitrah manusia yang sudah diatur secara ilahiah.

Pentingnya kecerdasan emosional sebagai faktor penentu kinerja tidak dapat diabaikan. Untuk meningkatkan kinerja, individu karyawan membutuhkan kualitas emosional yang mencakup kesadaran diri (mengenali emosi dan dampaknya), motivasi diri (dorongan untuk berprestasi dan berpikir positif), pengendalian diri (mengelola emosi serta impuls yang merusak), empati (memahami perasaan orang lain), serta keterampilan dalam membina hubungan interpersonal yang harmonis. Kecerdasan ini memungkinkan individu untuk "membaca" pikiran serta perasaan orang lain, juga memotivasi diri untuk mengatasi berbagai tantangan kehidupan. Kemampuan untuk membangun serta memelihara hubungan

baik pada orang lain, yang ialah inti dari kecakapan sosial, sangat berperan dalam mencapai keberhasilan dalam pergaulan dan kolaborasi profesional.

Stres Kerja

Stres kerja ialah reaksi psikologis, emosional, dan fisik yang dialami individu akibat tekanan dari lingkungan kerja. Stres dapat bersifat positif (eustress) yang memotivasi, atau negatif (distress) yang merugikan kinerja. Penyebab stres kerja (stresor) dapat berasal dari lingkungan fisik, faktor individual (konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebihan, kurangnya kontrol, tanggung jawab), faktor kelompok (tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, konflik interpersonal), dan faktor organisasional (desain struktur organisasi yang buruk, politik). Dalam pandangan Islam, stres dapat diatasi dengan kesabaran dan tawakal kepada Allah, sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Insyirah/94: 5.2.3.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk atas tercapainya atau output yang dihasilkan oleh individu saat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya di lingkungan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Istilah ini tidak hanya menitikberatkan pada capaian akhir yang dapat diukur, tetapi juga menilai sejauh mana proses kerja dilakukan secara optimal, mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaannya. Dengan kata lain, kinerja ialah cerminan sejauh mana seorang anggota organisasi sudah berkontribusi untuk memenuhi tujuan dan standar yang ditetapkan oleh organisasinya.

Dalam lingkup yang lebih luas, kinerja karyawan ialah kontribusi yang diberikan individu kepada organisasi, yang dinilai atas tingkat tercapainya maksud serta tanggung jawabnya didalam bisnis serta sosial. Ini mencakup tidak hanya output yang dihasilkan, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan cara kerja yang dilakukan. Penilaian kinerja ialah aspek krusial dalam manajemen kinerja, yang bermaksud untuk mengevaluasi dan mengukur kontribusi individu atau tim.

B. METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif guna menganalisis keterkaitan diantara dua ataupun lebih dari variabel yang diteliti. Studi dilaksanakan di PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Imam Bonjol Padang dalam rentang waktu 25 November hingga 25 Desember 2024. Data utama diperoleh melalui penyebaran angket

kepada seluruh populasi karyawan yang menjadi responden, yakni sejumlah 30 orang, menggunakan teknik sensus.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Penelitian

Uji i Validitas

	Pernyataan	<i>R</i>_{hitung}	<i>R</i>_{tabel}	Kriteria
1	Saya realistis dalam menilai kekurangan dan kelebihan dalam diri saya.	0.817	0.3061	Valid
2	Saya menerima kekurangan diri saya dan menjadikannya hal positif untuk diri saya berkembang	0.560	0.3061	Valid
3	Saya merasa dapat diandalkan ketika diberikan tugas oleh bank	0.391	0.3061	Valid
4	Saya mampu mengajak rekan kerja saya untuk bekerja sama dan memberikan perubahan yang positif dalam hasil kerja	0.817	0.3061	Valid
5	Saya mampu mengontrol diri saya dalam kondisi apapun	0.776	0.3061	Valid
6	Saya terbuka terhadap perubahan yang terjadi (lingkungan kerja, rekan kerja, jobdesk yang diberikan)..	1	0.3061	Valid

No	Pernyataan	<i>R_{hitung}</i>	<i>R_{tabel}</i>	Kriteria
1	Saya sering merasa tertekan saat bekerja .	0.509	0.3061	Valid
2	Saya merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas	0.343	0.3061	Valid
3	Saya mengalami kesulitan untuk tetap fokus di tempat kerja .	0.675	0.3061	Valid
4	Saya merasa tertekan dengan adanya perubahan sistem teknologi yang berada didalam perusahaan	0.641	0.3061	Valid
5	Saya merasa tertekan dengan adanya pemindahan tugas yang diberikan perusahaan kepada saya.	1	0.3061	Valid
No	Pernyataan	<i>R_{hitung}</i>	<i>R_{tabel}</i>	Kriteria
1	Saya memenuhi target kerja yang di tetapkan	0.560	0.3061	Valid
2	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya	0.444	0.3061	Valid
3	Saya menerima umpan balik secara positif dan menggunakannya untuk perbaikan	0.697	0.3061	Valid
4	Saya mampu bekerja sama baik dalam tim	0.845	0.3061	Valid
5	Saya memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaan saya sekarang	1	0.3061	Valid

Uji Validitas: Semua pernyataan untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1), Stres Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebab nilai Rhitung lebih tinggi dari Rtabel (0.3061).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	16

Uji Reliabilitas: Nilai Cronbach's Alpha senilai 0.873 mengindikasikan bahwasanya instrumen penelitian sangat baik atau reliabel, sebab nilai tersebut lebih tinggi dari 0.281.

Uji Asumsi Klasik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.312	1.143		2.897	.007		
Kecerdasan emosional	.821	.029	1.022	28.209	.000	.794	1.259
Stres kerja	-.149	.062	-.087	-2.406	.023	.794	1.259

a. Dependent Variable: KINERJA KARIAWAN

Uji Heteroskedastisitas

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.470	.671		-2.191	.037
KECERDASAN EMOSIONAL	.050	.017	.519	2.913	.071
STRES KERJA	.018	.036	.089	.501	.620

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sebab nilai signifikansinya dari variabel independen dengan absolut residual lebih tinggi daripada 0.05.

Uji Hipotesis
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.312	1.143		2.897	.007
KECERDASAN EMOSIONAL	.821	.029	1.022	28.209	.000
STRES KERJA	-.149	.062	-.087	-2.406	.023

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Konstanta (3.312) mengindikasikan nilai kinerja karyawan jika kecerdasan emosional dan stres kerja tidak ada.

Koefisien regresi X1 (0.821) mengindikasikan efek positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi X2 (-0.149) mengindikasikan efek negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
.986 ^a	.972	.970		.244

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL

Nilai R² ialah 0.972, yang bermakna 97.2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional serta stres kerja. Ini mengindikasikan hubungan yang sangat kuat diantara variabel independen serta dependen.

Uji Parsial Dengan T-Test

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.312	1.143		2.897	.007
KECERDASAN EMOSIONAL	.821	.029	1.022	28.209	.000
STRES KERJA	-.149	.062	-.087	-2.406	.023

a. Dependent Variable: KINERJA KARIAWAN

Interpretasi:

Kecerdasan Emosional (X1): $t_{hitung} (28.209) > t_{tabel} (2.051)$ dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05). Berikut membuktikan bahwasanya kecerdasan emosional berefek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis H1 diterima.

Stres Kerja (X2): $t_{hitung} (2.406) > t_{tabel} (2.051)$ dengan nilai signifikansi 0.023 (< 0.05). Ini membuktikan bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis H2 diterima.

Uji Simultan dengan F-Test

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55.362	2	27.681	465.770	.000b
Residual	1.605	27	.059		
Total	56.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARIAWAN

$F_{hitung} (465.770) > F_{tabel} (4.20)$ dengan nilai signifikansinya 0.000 (< 0.05). Ini membuktikan bahwasanya kecerdasan emosional serta stres kerja secara bersamaan berefek signifikan atas kinerja karyawan. Hipotesis H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Berlandaskan temuan analisis statistik, ditemukan bahwasanya variabel kecerdasan emosional (X1) berkontribusi secara positif serta signifikan atas kinerja karyawan (Y) di PT BSI Kantor Cabang Imam Bonjol Padang, meskipun pengaruhnya diuji secara parsial. Koefisien regresi senilai 0,821 mengindikasikan bahwasanya tiap peningkatan satu satuan dalam kecerdasan emosional akan mendorong peningkatan kinerja pegawai senilai 0,821 satuan, dengan asumsi bahwasanya variabel lain tidak berubah. Uji t mengindikasikan nilai t hitung senilai 28,209, jauh melampaui t tabel senilai 2,051 pada tingkat signifikansi 5% (0,05), yang diperkuat lagi oleh nilai signifikansi senilai 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini memberi bukti kuat bahwasanya hubungan tersebut tidak bersifat kebetulan. Oleh sebab itu, hipotesis H1 yang menyatakan adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan terbukti secara empiris dan dapat diterima.

Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Analisis statistik juga Temuan penelitian mengindikasikan bahwasanya stres kerja (X2) memberi dampak negatif yang signifikan atas kinerja karyawan (Y) ketika diuji secara parsial. Koefisien regresi senilai -0,149 menandakan bahwasanya tiap peningkatan satu satuan dalam tingkat stres kerja akan berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan senilai 0,149 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Temuan uji t menghasilkan nilai t hitung senilai -2,406 (dalam nilai absolut 2,406), yang melebihi t tabel senilai 2,051 pada tingkat signifikansi 5%. Nilai signifikansi senilai 0,023 yang berada di bawah ambang batas 0,05 memperkuat kesimpulan bahwasanya pengaruh tersebut secara statistik signifikan. Oleh sebab itu, hipotesis dua (H2), yang mengindikasikan bahwasanya stres kerja berdampak negatif atas kinerja karyawan, terbukti valid secara empiris dan dapat diterima.

Kinerja Karyawan (Y): Temuan pengujian simultan (uji F) mengindikasikan bahwasanya kecerdasan emosional (X1) dan stres kerja (X2) secara kolektif memberi pengaruh signifikan atas kinerja karyawan (Y). Nilai F hitung senilai 465,770 secara mencolok melampaui F tabel senilai 4,20 pada tingkat signifikansi 5%, mengindikasikan kekuatan hubungan yang substansial. Selain itu, nilai signifikansinya senilai 0,000 ($< 0,05$) makin menegaskan bahwasanya dua variabel independen tersebut secara bersamaan berperan penting didalam memperjelas fluktuasi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3), yang

menyatakan bahwasanya kecerdasan emosional serta stres kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan, terbukti sah dan diterima secara statistik.

D. KESIMPULAN

Pengaruh Positif serta Signifikan Kecerdasan Emosional: Kecerdasan Emosional (X1) terbukti memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial atas Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol Padang. Hasil uji statistik yang kuat, dengan nilai thitung yang jauh melampaui ttabel dan nilai signifikansi yang sangat rendah, secara jelas mengindikasikan bahwasanya makin tinggi kemampuan karyawan dalam mengelola emosi diri, beradaptasi atas perubahan, juga berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerja, maka makin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Temuan ini konsisten dengan literatur yang ada, yang menegaskan bahwasanya kecerdasan emosional ialah prediktor penting bagi keberhasilan individu dalam konteks profesional.. Perihal berikut mengindikasikan bahwasanya peningkatan tingkat stres yang dialami karyawan, yang dapat bersumber dari beban kerja yang tinggi, tekanan deadline, atau perubahan sistem, secara langsung berkorelasi dengan penurunan produktivitas, konsentrasi, dan kualitas kerja mereka. Oleh sebab itu, pengelolaan stres kerja yang efektif menjadi faktor krusial untuk menjaga kinerja karyawan pada level optimal.

Pengaruh Simultan yang Kuat dari Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja: Kecerdasan Emosional (X1) serta Stres Kerja (X2) secara bersamaan terbukti mempunyai pengaruh yang sangat signifikan atas Kinerja Karyawan (Y). Perihal berikut dibuktikan oleh nilai Fhitung yang jauh melampaui Ftabel dan nilai signifikansi yang sangat rendah. Model regresi yang dikembangkan didalam studi berikut memiliki kemampuan yang sangat tinggi dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan, yakni senilai 97.2%. Angka ini menggarisbawahi bahwasanya kedua variabel ini secara kolektif memberi kontribusi yang dominan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Implikasinya ialah, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, manajemen perlu memperhatikan secara holistik baik kemampuan karyawan dalam mengelola emosi mereka (kecerdasan emosional) maupun tingkat stres yang mereka alami, sebab kedua faktor ini saling berinteraksi dan secara sinergis membentuk kualitas kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Nur Zaine Abd Hamid dan Hasan Narehan. “The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor”. *International Review of Management and Business Research*. Vol. 4 No. 3 (Malaysia: UiTM, 2015), hlm. 846-851
- Layla Hafni dan Musliadi “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dibengkel PT. Agung Toyota Sutomo Pekanbaru”. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*. Vol. 1 No. 2, 2016, Hal. 218-236.
- Robiatul Adawiyah dan Siswanto. “Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. *Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah*. Vol. 3 No. 1, 2015. Hal. 27-40.
- Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 62