



Dampak stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT XYZ

Risma Widiastuti^{ID*}, Susi Handayani, & Siti Komariah Hildayanti³

ABSTRACT

This study investigates the combined impact of work-related stress, emotional intelligence, and social support on employee performance at PT XYZ. Using a quantitative approach, data were collected via Google Forms questionnaires distributed to 95 randomly selected employees through WhatsApp. Multiple linear regression analysis revealed three key findings: (1) work-related stress positively and significantly enhances performance, suggesting that manageable stress levels may motivate employees; (2) emotional intelligence demonstrates a strong positive relationship with performance, highlighting its role in workplace effectiveness; and (3) social support significantly improves performance, emphasizing the importance of interpersonal resources. Collectively, these factors account for substantial variance in performance outcomes. The results validate theoretical expectations and offer practical insights: organizations can optimize performance by implementing stress management programs, emotional intelligence training, and robust support systems. These interventions can foster employee engagement, ultimately supporting the achievement of organizational goals.

Keywords: Employee performance, social support, emotional intelligence, work stress

Article Information:

Received 03/23/2025 / Revised 06/02/2025 / Accepted 06/02/2025 / Online First 07/22/2025

Corresponding author:

Risma Widiastuti. Email: rismawidiastuti991@gmail.com

Extended author information available on the last page of the article



© The Author(s) 2025. Published by Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. The terms on which this article has been published allow the posting of the Accepted Manuscript in a repository by the author(s) or with their consent.

Abstrak

Studi ini menyelidiki dampak gabungan dari stres terkait pekerjaan, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner Google Forms yang didistribusikan kepada 95 karyawan yang dipilih secara acak melalui WhatsApp. Analisis regresi linier berganda mengungkapkan tiga temuan utama: (1) stres terkait pekerjaan secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja, menunjukkan bahwa tingkat stres yang dapat dikelola dapat memotivasi karyawan; (2) kecerdasan emosional menunjukkan hubungan positif yang kuat dengan kinerja, menyoroti perannya dalam efektivitas tempat kerja; dan (3) dukungan sosial secara signifikan meningkatkan kinerja, menekankan pentingnya sumber daya interpersonal. Secara kolektif, faktor-faktor ini menjelaskan varians substansial dalam hasil kinerja. Hasilnya memvalidasi ekspektasi teoretis dan menawarkan wawasan praktis: organisasi dapat mengoptimalkan kinerja dengan menerapkan program manajemen stres, pelatihan kecerdasan emosional, dan sistem pendukung yang kuat. Intervensi ini dapat mendorong keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Dukungan Sosial, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja

1. Pendahuluan

Stres kerja menjadi isu prevalen di lingkungan profesional yang berdampak signifikan terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan, terutama akibat meningkatnya ekspektasi kerja, persaingan yang ketat, kondisi kerja yang merugikan, dan dukungan yang tidak memadai. Kegagalan menangani stres kerja akan berdampak buruk pada kesejahteraan fisik dan emosional karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, khususnya terkait produktivitas dan kesehatan mental. Stres kerja dapat menyebabkan beberapa efek buruk, termasuk kelelahan emosional, motivasi yang menurun, dan meningkatnya ketidakhadiran. Selain itu, stres yang tidak ditangani dengan tepat dapat menyebabkan individu mengurangi keterlibatan mereka dalam pekerjaan, menunda-nunda tugas, atau mengalami penurunan kualitas kinerja (Ilmu et al., 2021). Oleh karena itu, pengetahuan yang komprehensif tentang penyebab yang berkontribusi terhadap stres kerja dan solusi untuk manajemennya sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan (Muiz et al., 2022).

Di era globalisasi yang kompetitif, PT XYZ menghadapi tantangan kritis berupa peningkatan stres kerja yang berdampak negatif pada kinerja organisasi. Beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk memenuhi target, dan ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan kemampuan individu menimbulkan stres pada pekerja, yang berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental mereka. Selain itu, stres yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan ketidakhadiran, dan meningkatkan kemungkinan pergantian karyawan. Akibatnya, diperlukan metode yang tepat untuk mengurangi stres terkait pekerjaan dengan meningkatkan kecerdasan emosional dan memperkuat dukungan sosial. Dengan menumbuhkan tempat kerja yang lebih sehat dan lebih mendukung, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mempertahankan daya saing di sektor pupuk nasional (Muiz et al., 2022).

PT XYZ memiliki banyak kendala dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Masalah utama yang muncul adalah meningkatnya stres terkait pekerjaan di

kalangan pekerja, yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan tujuan yang tinggi, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Hasil survei internal perusahaan pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa 65% pekerja mengalami stres terkait pekerjaan tingkat sedang hingga tinggi, yang berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan ketidakhadiran, dan memengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka. Jika salah kelola, hal ini dapat berdampak buruk pada keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi PT XYZ untuk merumuskan pendekatan manajemen stres yang kuat yang mencakup peningkatan kecerdasan emosional dan memperkuat dukungan sosial untuk menumbuhkan tempat kerja yang lebih sehat dan lebih produktif bagi karyawan (Al Rinadra et al., 2023).

Stres kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada berbagai bentuk perilaku kerja kontraproduktif, seperti penurunan motivasi, konflik interpersonal, serta meningkatnya tingkat absensi dan turnover intention (Fadila & Sahrani, 2024). Selain itu, stres kerja yang berkepanjangan dikaitkan dengan kelelahan emosional, kepuasan kerja yang rendah, dan penurunan produktivitas karyawan (Ilmu et al., 2021). Karyawan yang mengalami stres berlebihan cenderung mengalami kesulitan dalam mengatur emosi, yang dapat berdampak pada hubungan sosial di tempat kerja serta efektivitas kinerja mereka (Benito et al., 2022). Meskipun penelitian mengenai stres kerja dan kecerdasan emosional telah banyak dilakukan, kajian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara stres kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial dalam konteks industri pupuk di Indonesia masih relatif terbatas dan membutuhkan perhatian lebih lanjut.

Selain perbedaan dalam lingkungan industri dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi hasil studi, interaksi antara stres kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan masih menjadi bahan perdebatan. Banyak penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja berdampak buruk pada kinerja karyawan, tetapi kecerdasan emosional dan dukungan sosial dapat mengurangi dampak ketegangan terkait pekerjaan (Fadila & Sahrani, 2024). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sejumlah stres terkait pekerjaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan menghasilkan peningkatan kinerja, bergantung pada strategi manajemen stres individu (Muiz et al., 2022).

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres terkait pekerjaan terhadap kinerja pekerja di PT XYZ. Stres kerja dapat menurunkan kinerja dengan meningkatkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan motivasi, dan meningkatkan kemungkinan keluarnya karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana stres terkait pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan di PT XYZ. Tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerja PT XYZ, karena kecerdasan emosional sangat penting bagi orang-orang dalam mengelola stres dan tekanan terkait pekerjaan. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi menunjukkan regulasi emosi yang unggul, keterampilan resolusi konflik yang efektif, dan motivasi yang berkelanjutan dalam menghadapi stres kerja. Tujuan ketiga dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT XYZ, dengan mencatat bahwa dukungan dari atasan, kolega, dan lingkungan organisasi dapat berfungsi sebagai faktor perlindungan terhadap stres terkait pekerjaan. Dukungan sosial yang kuat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menjaga stabilitas emosional pada karyawan, sehingga mendorong kinerja yang lebih tinggi.

2. Tinjauan Pustaka

Kerangka Teoritis

Penelitian ini menggunakan *Conservation of Resources (COR) Theory* (Hobfoll, 1989) sebagai kerangka utama dan *Job Demand-Resources (JD-R) Model* (Bakker & Demerouti, 2007) sebagai pendukung (Cahyadi et al., 2021). COR teori menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika karyawan kehilangan sumber daya (seperti waktu atau energi), tetapi jika dikelola sebagai *challenge*, dapat memotivasi peningkatan kinerja. Kecerdasan emosional berperan sebagai sumber daya pribadi yang membantu mengatur emosi dan mengurangi dampak negatif stres, sementara dukungan sosial berfungsi sebagai *resource caravan* yang memperkuat ketahanan karyawan. JD-R Model melengkapi dengan menekankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (misalnya, beban kerja) dan sumber daya (misalnya, dukungan sosial), di mana kecerdasan emosional dan dukungan sosial sebagai *resources* dapat memoderasi efek stres terhadap kinerja. Integrasi kedua teori ini menunjukkan bahwa kombinasi pengelolaan stres, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Pengembangan hipotesis

Hubungan antara stres kerja dan kinerja

Stres kerja merupakan masalah yang umum terjadi di tempat kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Meningkatnya ekspektasi kerja, persaingan yang ketat, kondisi kerja yang merugikan, dan dukungan yang tidak memadai dapat memicu stres terkait pekerjaan. Jika stres kerja tidak ditangani, hal itu akan berdampak buruk pada kesehatan emosional dan fisik pekerja, serta kinerja mereka, yang menyebabkan berkurangnya produktivitas, meningkatnya masalah kesehatan, dan kemungkinan lebih besar terjadinya kecelakaan kerja (Ilmu et al., 2021). Kecerdasan Emosional mencakup kapasitas untuk pengaturan diri yang efektif, yang memungkinkan seseorang untuk mengelola emosi mereka sendiri dalam berbagai keadaan sekaligus memahami emosi orang lain, sehingga memastikan pemeliharaan pekerjaan berkualitas tinggi. Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan perselisihan secara efektif dan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga meningkatkan kinerja. Kecerdasan emosional memiliki tiga komponen: keterampilan pribadi, keterampilan sosial, dan keterampilan social (Khoirurrahman et al., 2023).

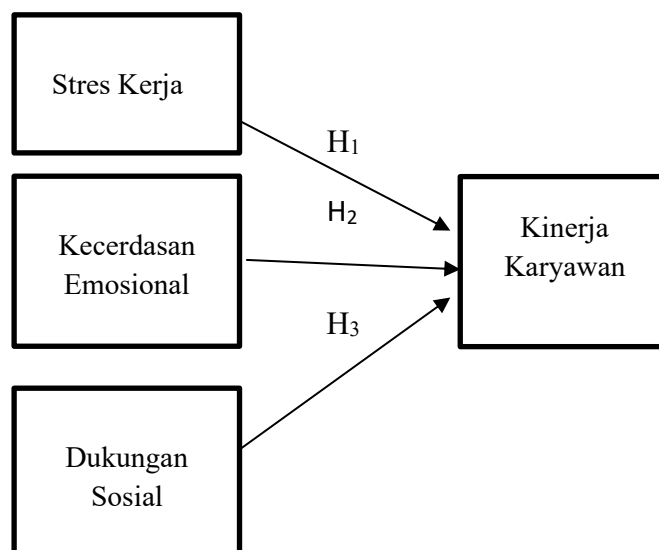
Stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui variabel seperti beban kerja, konflik peran, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung (Maretta et al., 2022). Selain itu, Model Kontrol Permintaan Pekerjaan menyatakan bahwa tingkat stres kerja seseorang ditentukan oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kontrol pribadi atas pekerjaannya (kontrol pekerjaan). Harapan kerja yang tinggi ditambah dengan kontrol pengambilan keputusan yang terbatas sering kali meningkatkan tingkat stres, yang berdampak buruk pada kinerja (Beno et al., 2022; Ilmu et al., 2021). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang terbentuk adalah:

H₁: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan mungkin menguji apakah ada hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja

Kecerdasan emosional mengacu pada kapasitas individu untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengatur emosi mereka sendiri serta emosi orang lain (Goleman, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan korelasi yang menguntungkan antara kecerdasan emosional dan efektivitas karyawan. Penelitian oleh Ramadan (2019), Wulandari et al. (2021), Rasyid et al. (2025), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di beberapa sektor industri. Investigasi selanjutnya yang dilakukan oleh (Beno et al., 2022) dan Setianingsih & Fibriany (2025), mengungkapkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja yang lebih besar dan manajemen stres yang lebih baik, sehingga mengarah pada peningkatan produktivitas di tempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang terbentuk adalah:

H₂: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan menurut Adanya hipotesis bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kecerdasan emosional semakin baik pula kinerja karyawannya.



Gambar 1. Model Penelitian

Hubungan antara dukungan sosial dan kinerja

Dukungan sosial dicirikan sebagai segala bentuk bantuan emosional, instrumental, informasional, atau penghargaan yang diperoleh seseorang dari rekan kerja, supervisor, atau lingkungan sosialnya (Maretta et al., 2022). Penelitian statistik menunjukkan bahwa semakin banyak dukungan sosial bagi pekerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai elemen yang meringankan dalam mengelola stres terkait pekerjaan dan meningkatkan

produktivitas dalam lingkungan Perusahaan (Darmanto & Ariyanti, 2021). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang terbentuk adalah:

H₃: Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan antara dukungan sosial dan kinerja karyawan. Umumnya, hipotesis ini mengasumsikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya.

3. Metode

Prosedur sampel

Penelitian ini menggunakan metode probability sampling untuk mendapatkan mendapatkan jumlah responden yang tepat untuk penelitian ini. Sebanyak 95 kuesioner didistribusikan dan digunakan sebagai data penelitian. Responden terdiri dari 25 yang berjenis kelamin perempuan (28%) dan 70 berjenis kelamin laki – laki (72%). Adapun responden berdasarkan usia 41 – 55 tahun (37%), responden didominasi dengan lama bekerja > 6 tahun dengan jumlah responden 75 (77%). Waktu penelitian ini berlangsung sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu 4 bulan September sampai Desember 2024. Tempat penelitian ini yang akan dilaksanakan di PT XYZ yang terletak di Jalan May Jen, Kalidoni, Kecamatan. Kalidoni, Kota Palembang, Sumatra Selatan 30118.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala penilaian berkisaran antara 1 = “sangat setuju”, sampai 5 = “sangat tidak setuju” (Sugiyono, 2018). Stres kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* (MOAQ) (Cammann et al., 1979). Instrumen ini mencakup tiga item: (1) Saya merasa beban kerja saya terlalu berat; (2) Saya dapat mengenali dan mengendalikan emosi saya dengan baik; (3) Saya merasa mendapatkan dukungan emosional dari rekan kerja dan atasan. Respon berkisar dari 1 (sangat setuju) sampai 5 (sangat tidak setuju). Kisaran skor yang mungkin adalah dari 5 hingga 25. Skor tinggi menunjukkan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi. Skala MOAQ telah terbukti memiliki reliabilitas dan validitas yang memadai dalam berbagai konteks organisasi (Fadila & Sahrani, 2024).

Penelitian ini menggunakan empat variabel kontrol, yaitu jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Variabel ini digunakan berdasarkan penelitian sebelumnya (Ferriss, 2002), yang menunjukkan bahwa factor jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Deskriptif statistik

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Dari 95 responden, sebanyak 72% berjenis kelamin laki-laki dan 28% perempuan. Mayoritas responden berusia 41–55 tahun (37%) dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 6

tahun (77%).

4.2. Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Variabel	Koeff.	SE	t-value	Sig
Konstanta	1.314	2.348	0.560	0.581
Stres kerja	0.266	0.210	1.266	0.218
Kecerdasan emosional	0.188	0.227	0.829	0.416
Dukungan sosial	0.537	0.208	2.580	0.017
R ²	0.908			
R	0,553			
F-statistik	76.104			

Sumber: hasil pengolahan data (SPSS 25)

Dari Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. PT XYZ berhasil mengelola stres kerja secara efektif berkat lingkungan kerja yang nyaman dan dukungan dari rekan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Notta & Prabowo (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja dalam tingkat moderat dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, karena mampu memicu motivasi untuk beradaptasi dan berinovasi.

Hipotesis kedua mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, ketidaksepahaman yang terus-menerus dapat menurunkan produktivitas. Sebagai kesimpulan, penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki pengendalian diri yang baik. Semakin baik pengendalian diri, semakin optimal kecerdasan tersebut terapkan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan sosial mendorong terbentuknya sikap positif yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu terus berupaya meningkatkan kinerja agar target yang ditetapkan dapat tercapai.

Nilai determinasi (R^2) sebesar 0,908 atau 90,8% menunjukkan bahwa variabel stres kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial secara bersama-sama mampu menjelaskan 90,8% variasi dalam kinerja karyawan di PT XYZ. Nilai korelasi (R) sebesar 0,553 mengindikasikan hubungan yang cukup kuat antara ketiga variabel independen dengan kinerja karyawan. Hasil ini memperlihatkan bahwa kombinasi faktor stres kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F-statistik yang signifikan (76.104) mengkonfirmasi bahwa model ini layak digunakan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja.

4.3. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $<$ 0,05). Artinya, tingkat stres kerja yang terkontrol justru dapat menjadi pemicu semangat kerja dan dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Namun, jika tidak dikelola, stres yang berlebihan bisa berdampak buruk

terhadap produktivitas dan kesehatan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ilham dan Putra (2020) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja yang tinggi dengan penurunan kinerja. Dengan demikian, manajemen perlu memperhatikan beban kerja, waktu kerja, serta menyediakan ruang konsultasi untuk karyawan agar stres tidak berkembang menjadi masalah yang mengganggu performa kerja.

Berdasarkan uji statistik, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengenali dan mengelola emosinya, serta memahami emosi orang lain, cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan bekerja sama dalam tim. Hasil ini didukung oleh penelitian Fitriani (2021) dan Goleman (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan penentu utama keberhasilan individu dalam dunia kerja, bahkan lebih penting dari IQ dalam konteks kepemimpinan dan interaksi sosial. Dengan kata lain, semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan sosial dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dukungan dari atasan, rekan kerja, bahkan keluarga dapat memperkuat ketahanan mental karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Rahmawati & Irwana (2020) yang menyatakan bahwa dukungan sosial menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan.

4.4. Implikasi praktis

Berdasarkan hasil penelitian, PT XYZ dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan program manajemen stres seperti pelatihan berkala dan konseling, serta memastikan distribusi beban kerja yang adil. Pengembangan kecerdasan emosional melalui pelatihan keterampilan interpersonal dan integrasinya dalam evaluasi kinerja juga penting. Selain itu, penguatan dukungan sosial dengan kegiatan team building, sistem mentoring, dan apresiasi dari atasan perlu dioptimalkan. Pemantauan berkala melalui survei kepuasan karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat dengan fasilitas nyaman serta kebijakan work-life balance akan mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

4.5. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan yang signifikan. Masalah pertama berkaitan dengan representasi. Sampel survei sebagian besar terdiri dari pekerja muda (di bawah 25 tahun), dan latar belakang pendidikan mereka menunjukkan bahwa hal itu mungkin tidak secara akurat mencerminkan sikap dan perspektif karyawan yang lebih tua (di atas 55 tahun). Penelitian di masa mendatang harus mencakup sampel yang lebih beragam dengan menambah proporsi pekerja yang berusia di atas 55 tahun. Kedua, penerapan pengambilan sampel probabilitas, yang merupakan strategi yang memastikan peluang yang sama bagi setiap segmen atau orang dalam populasi untuk dipilih sebagai sampel. Penelitian ini secara eksklusif mengkaji pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial terhadap kinerja pekerja PT XYZ, sementara juga mempertimbangkan efek moderasi gender pada hubungan ini melalui beberapa metodologi analitik linier.

5. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak signifikan pada kinerja, dengan intensitas stres menentukan apakah efeknya positif atau negatif. Kecerdasan emosional terbukti membantu karyawan mengelola stres, mempertahankan motivasi, dan menjaga kinerja yang stabil. Sementara itu, dukungan sosial berperan sebagai faktor pelindung yang mengurangi dampak negatif stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya intervensi proaktif dari manajemen, seperti pelatihan manajemen stres, penguatan dukungan sosial, dan pengembangan budaya kerja yang sehat. Tanpa upaya mitigasi yang memadai, stres kerja dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan turnover, dan mengganggu iklim organisasi.

Referensi

- Aula & Prihananto (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Bianchi, R. (2020). Do Burnout and Depressive Symptoms Form a Single Syndrome? Confirmatory Factor Analysis and Exploratory Structural Equation Modeling Bifactor Analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 1(2).
- Beierle, Shannon (2019). *Evaluating and Exploring Variations in Surgical Resident Emotional Intelligence and Burnout*. *Journal of Surgical Education*, 7(3), 628–636.
- Bianchi, R. (2020). *Do burnout and depressive symptoms form a single syndrome? Confirmatory factor analysis and exploratory structural equation modeling bifactor analysis*. *Journal of Psychosomatic Research*, 1(2).131-140
- Collie, R. J. (2021). *COVID-19 and Teachers' Somatic Burden, Stress, and Emotional Exhaustion: Examining the Role of Principal Leadership and Workplace Bouyancy* AERA, 7.
- Cahyadi, A., Hendryadi, H., & Mappadang, A. (2021). Workplace and classroom incivility and learning engagement: the moderating role of locus of control. *International Journal for Educational Integrity*, 17(1), 4.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *Michigan Organizational Assessment Questionnaire–Job Satisfaction Subscale (MOAQ-JSS)[Database record]*. *APA PsycTests*.
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Fadila, N., & Sahrani, R. (2024). *Hubungan stres kerja dan komitmen organisasi pada anggota brimob polda x yang dimediasi dukungan sosial*. 8(1), 206–215.
- Ilmu, F., Dan, S., & Politik, I. (2021). *Roma Novrianti Nainggolan*.
- Khoirurrahman, A., Winta, M. V. I., & Shinta Pratiwi, M. M. (2023). Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosi Sebagai Prediktor Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Xyz: Peran Mediasi Dukungan Sosial. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 343–362. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.271>
- Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 528–537.
- Muiz, F. A., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada PT.BRIS POEY TRANS). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 272–280.

<https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4063>

- Rasyid, A., Mansur, M., Ibrahim, M., Zakaria, Z., Aronggear, O. S., & Irawan, A. (2025). *The Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance Through Work Ability as a Mediating Variable*. 13(3), 1769–1780. <https://doi.org/https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3263>
- Setianingsih, M., & Fibriany, F. W. (2025). Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Walikota Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3(1), 31–38.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wulandari, W., Burhanuddin, B., & Mustari, N. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 140–155.

Additional information

Authors and Affiliations

Risma Widiastuti
Universitas Indo Global Mandiri
Email: rismawidiastuti991@gmail.com

Susi Handayani
Universitas Indo Global Mandiri
Email: susi@uigm.ac.id

Siti Komariah Hildayanti
Universitas Indo Global Mandiri
Email: hildayanti@uigm.ac.id

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.

Publisher's Note

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta (STEI Press) remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations

Rights and permissions

Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.