

UPAYA MENGOPTIMALKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PERAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN MANAJEMEN STRES

Siti Nur Haliza¹, Reny Nuraini², Fayola Issalillah³, Didit Darmawan³, Rafadi Khan Khayru⁴

Universitas Sunan Giri Surabaya^{1,2,3,4}

halizah665@gmail.com¹

reni@gmail.com²

fayola.issalillah@gmail.com³

dr.diditdarmawan@gmail.com⁴

rafadi.khankhayru@gmail.com⁵

Abstrak Dalam era bisnis yang modern, di mana lingkungan kerja cenderung tidak menentu, maka diperlukan para karyawan memiliki keterampilan untuk efektif mengelola aspek emosional dan menghadapi tekanan yang timbul seiring dengan pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan mereka. Kecerdasan emosional dan stres kerja menjadi dua elemen utama yang memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Penelitian ini untuk mengetahui apakah pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyiratkan bahwa adanya kecerdasan emosional dan stres kerja berperan signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Dalam kesimpulannya, kesadaran akan peran kunci kecerdasan emosional dan manajemen stres dalam membentuk kinerja karyawan harus dijadikan dasar untuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang efektif, tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi semua anggota organisasi.

Kata kunci: kinerja karyawan, kecerdasan emosional, stres kerja, lingkungan kerja.

Pendahuluan

Dinamika perusahaan terwujud dari adanya unsur penting di perusahaan, yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia. Aset paling berharga dan penting dalam menciptakan dinamika perusahaan adalah sumber daya manusia (Cardon & Stevens, 2008). Tidak hanya di tingkat pendidikan bahkan pada bidang pekerjaan, setiap individu akan berupaya untuk dapat menghasilkan prestasi kerja. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, perusahaan memiliki instrumen-instrumen yang dipergunakannya. Dari berbagai instrumen yang di perusahaan, tenaga kerja dengan sebutan lain sumber daya manusia sebagai instrumen penting yang mendorong suatu perusahaan atau organisasi agar dapat berkembang (Swanepoel *et al.*, 2008).

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai yang telah ditetapkan, penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan (Cahyono, 2021; Hariani *et al.*, 2021; Darmawan, 2022). Pentingnya penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan terletak pada kemampuannya untuk memberikan gambaran tentang pencapaian tujuan dan kontribusi karyawan terhadap organisasi (Singh & Twalo, 2015). Evaluasi kinerja tidak hanya mencakup pencapaian target kuantitatif, tetapi juga aspek kualitatif yang mencerminkan sikap, keterampilan interpersonal, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan (Judge *et al.*, 2001). Proses penilaian ini membantu manajemen untuk memahami kedalaman kontribusi karyawan untuk dapat mencapai dari tujuan yang telah ditetapkan (Munir *et al.*, 2022; Retnowati *et al.*, 2022). Kesimbangan antara hasil yang diperoleh (output) dengan peran serta tenaga kerja (input) persatuan waktu perlu ditekankan menggarisbawahi pentingnya efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi (Ramous *et al.*, 2016). Dengan memahami sejauh mana karyawan dapat menghasilkan output yang diharapkan dalam rentang waktu tertentu, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area yang perlu perhatian lebih lanjut untuk pengembangan atau perbaikan (Arini, 2021; Retnowati *et al.*, 2021; Munir, 2022). Dengan demikian, penilaian kinerja menjadi alat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengambilan keputusan strategis di tingkat organisasi (Redman, 2009).

Negara-negara berkembang termasuk negara Indonesia, mayoritas kecerdasan emosional pada SDMnya menunjukkan kondisi kurang baik. Lemahnya kualitas yang dimiliki SDM di Indonesia salah satunya disebabkan kecerdasan emosional. Karyawan yang memiliki perkembangan kecerdasan emosional yang positif, berpotensi pada keberhasilan di hidupnya karena adanya kemampuan mengendalikan kebiasaan berpikir untuk berdaya produktif (Hariani *et al.*, 2019; Djazilan *et al.*, 2022). Apabila karyawan memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dan juga pada orang lain, tingkat emosional yang dimiliki menjadi modal untuk membangun hubungan sosial sehingga mampu dengan tepat menempatkan emosi atau suasana hati. Pengendalian suasana hati sebagai inti terbangunnya hubungan sosial (Sulaksono, 2021). Hal ini memungkinkan mereka untuk tetap tenang dan rasional dalam menghadapi tekanan atau tantangan sehingga meminimalkan dampak negatif emosi terhadap kinerja mereka (Wulandari *et al.*, 2022; Retnowati *et al.*, 2023). Demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Frontis *et al.*, 2021).

Stres kerja dilihat sebagai tingkat tekanan atau ketegangan yang dialami karyawan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya. Jalagat (2017) berpendapat stres kerja dapat mengakibatkan penurunan fokus dan konsentrasi karyawan. Ketika karyawan merasa tertekan atau terbebani oleh tugas yang berlebihan, kemampuan

mereka untuk memusatkan perhatian pada pekerjaan dapat berkurang (Djazilan & Darmawan, 2020; Mardikaningsih & Hariani, 2020; Arifin & Irfan, 2021). Hasilnya, pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dengan teliti dapat mengalami penurunan kualitas dan tugas yang seharusnya cepat diselesaikan dapat memakan waktu lebih lama yang pada gilirannya dapat merugikan efisiensi dan produktivitas (Al Hakim & Hariani, 2021; Mardikaningsih & Sinambela, 2021). Untuk mencapai tujuan perusahaan dari faktor kinerja karyawan, maka perusahaan perlu mengambil langkah untuk menekan tingkat stres yang dirasa oleh karyawan. Oleh karena itu, pemahaman dan manajemen stres kerja menjadi kunci penting dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan (Joy & Kumar, 2018).

Dengan memahami keterkaitan yang rumit antara kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas di lingkungan kerja. Harapannya, penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan arahan praktis bagi manajer dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia dan mengembangkan strategi manajemen yang mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja yang terus berkembang.

Tinjauan Pustaka

Kecerdasan emosional sebagai bentuk kemampuan individu dalam mengenali kepribadiannya dan terhadap orang lain, mampu memberikan motivasi terhadap diri sendiri dan mengelola emosi untuk diri sendiri serta mengelola hubungan dengan yang lain (Dhani & Sharma, 2016). Artinya, pengendalian emosi sebagai kemampuan individu yang dapat menahan diri pada pandangan publik dari segala bentuk dorongan emosi yang tidak terkendali. Rasa empati, kedisiplinan diri, dan inisiatif merupakan bentuk kecerdasan emosional yang berpotensi besar berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang (Ugoni, 2014). Kecerdasan emosional diukur melalui kemampuan individu dalam mengelola emosi sendiri dan orang lain (Herbst *et al.*, 2006).

Stres kerja merupakan kondisi tertekan yang dirasakan individu sebab tidak dapat terselesainya tugas-tugas yang diberikan (Luzipho *et al.*, 2023). Karyawan akan merasakan stres kerja ketika tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak mampu mereka penuhi (Mardikaningsih *et al.*, 2021; Issalillah *et al.*, 2021). Tidak hanya tidak terpenuhinya tugas, contoh pemicu stres kerja juga dapat diakibatkan karena kurangnya fasilitas, kurangnya waktu pengerjaan, dan ketidakjelasan sebuah tanggung jawab pekerjaan (Darmawan & Djaelani, 2022).

Pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok selama waktu tertentu yang diukur sesuai wewenang dan tanggung jawab setiap karyawan disebut dengan kinerja karyawan (Pramudya, 2021; Mardikaningsih & Darmawan, 2022). Kinerja merupakan output yang diperoleh dalam waktu tertentu dari fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan (Judge *et al.*, 2007). Kinerja sebagai hasil yang dicapai dari perbandingan dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Lestari & Mardikaningsih, 2020; Retnowati & Darmawan, 2022; Sinambela & Mardikaningsih, 2022).

Metode Penelitian

Metode explanatory research (penelitian penjelasan) digunakan pada penelitian jenis kuantitatif ini. Pelaksanaan penelitian berlokasi di salah satu perusahaan di Surabaya. Populasinya merupakan seluruh karyawan berjumlah 47 orang. Karyawan sebanyak 47 orang merupakan seluruh jumlah karyawan yang digunakan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh yang digunakan. Teknik ini dimaksudkan bahwa pengambilan sampel tidak dilakukan secara pengacakan namun seluruh karyawan diambil menjadi sampel dikarenakan jumlah populasi relatif sedikit. Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas, yaitu kecerdasan emosional (X.1) dan stres kerja (X.2) terhadap kinerja karyawan. Berikut penjelasan definisi operasional dan indikator penelitian:

Kecerdasan emosional (X.1) merupakan individu yang memiliki kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi dengan efektif dalam kehidupan sehari-hari dan interaksi sosial di lingkungan kerja (Lopes *et al.*, 2004). Indikator kecerdasan emosional adalah penilaian emosi diri, penilaian emosi orang lain, regulasi emosi, dan penggunaan emosi (Khalid *et al.*, 2018).

Stres kerja (X.2) merupakan reaksi fisiologis dan psikologis individu terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan (Asamoah-Appiah & Aggrey-Fynn, 2017). Indikator stress kerja adalah jenis pekerjaan, skala pembayaran gaji, dan ketidakamanan kerja, komunikasi yang buruk, beban kerja yang berlebihan, kurangnya motivasi, kurangnya dukungan manajemen, serta sistem evaluasi dan penilaian kinerja yang buruk (Pandey, 2020). Menurut Parker dan DeCotiis (1983), indikator stres kerja melibatkan tekanan waktu dan kecemasan.

Kinerja karyawan (Y) merupakan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dari tugas dan tanggung jawab setiap karyawan yang telah dikerjakan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Hlengane & Bayat, 2013). Indikator kinerja karyawan adalah kinerja tugas, fasilitasi interpersonal, dan dedikasi pekerjaan (Pattaik & Pattanik, 2021).

Berdasarkan penjelasan definisi operasional dan indikator penelitian Langkah selanjutnya adalah teknik pengumpulan data. Teknik ini dilakukan dengan kuesioner dan pencatatan dokumen. Kuesioner yang dibagikan kepada para responden, di dalamnya berisi sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis. Skala Likert 1-8 digunakan sebagai pengukuran kualitas jawaban dari responden. Setelah itu, hasil data dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, profil responden diuraikan dalam beberapa kategori sebagai berikut:

1. Profil responden berdasar pada jenis kelamin menandakan bahwa responden pria mendominasi dengan persentase sebanyak 68.1%, sementara responden perempuan menyumbang persentase yang lebih rendah.
2. Profil responden berdasarkan usia mengungkapkan bahwa mayoritas usia produktif responden berusia >25 – 30 tahun.
3. Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan paling akhir menunjukkan bahwa sebanyak 68% responden mendominasi telah menyelesaikan pendidikan tingkat Sarjana.
4. Profil responden berdasar pada masa kerja menunjukkan bahwa umumnya rentang masa kerja adalah ≤1 tahun hingga ≤ 5 tahun.

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.278	7.838

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis penelitian ini. Temuannya memberikan hasil bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja merupakan variabel yang diteliti adanya keterkaitan terhadap kinerja karyawan. Perolehan nilai R sebesar 0,556. Tercatat R Square bernilai 0,309 dan sebesar 0,278 adalah nilai dari Adjusted R Square. Hasil penelitian menyatakan bahwa variasi kinerja karyawan sekitar 27,8% dapat diuraikan dari variabel kecerdasan emosional dan stres kerja. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini mempengaruhi sekitar 72,2%.

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1209.829	2	604.915	9.846	.000 ^b
	Residual	2703.149	44	61.435		
	Total	3912.979	46			

Dilihat dari hasil uji F menandakan bahwa F-hitung mencapai nilai 9,846 dan sebesar 0,000 tingkat signifikansi. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersignifikan dikarenakan nilai probabilitas kurang dari 0,05. Lebih detail, menghasilkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap tingkat kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa faktor kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki peran penting dan memberikan pengaruh kinerja karyawan secara simultan.

Tabel 3. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.866	5.804		3.940	.000
	X1	1.641	.754	.306	2.177	.035
	X2	-2.432	.984	-.347	-2.471	.017

Rumusan hasil penelitian ini dapat ditunjukkan dengan model regresi sebagai berikut: $Y = 22,866 + 1,641X1 - 2,432X2$. Dapat disimpulkan bahwa apabila nilai nol dimiliki semua variabel, yaitu kecerdasan emosional dan stres kerja sehingga perkiraan kinerja karyawan bernilai sekitar 22,866. Selain itu, sebesar 0,035 terdapat signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional. Variabel stres kerja pun turut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,017.

Berdasarkan tercapainya signifikansi sebesar itu, maka dapat dijelaskan bahwa terwujudnya kinerja karyawan secara signifikan karena peran yang dimiliki kecerdasan emosional dan stres kerja. Hal ini dikarenakan besar signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Setiap koefisien yang dimiliki variabel bebas menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai lebih besar, yaitu 2,432 dibanding dengan kecerdasan emosional sebesar 1,641. Ini menjelaskan bahwa variabel stres kerja dominan mempengaruhi terwujudnya hasil kinerja karyawan dibandingkan kecerdasan emosional.

Diperoleh antara kecerdasan emosional karyawan dengan tingkat kinerja adanya pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini dikonfirmasi dari penelitian Kulkami *et al.* (2009); Altındağ dan Köseadağı (2015); Frontis *et al.* (2021) mencatat bahwa karyawan yang mampu dalam pengelolaan emosi dengan baik cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tekanan pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Karyawan yang memperlihatkan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung menjadi pilar utama dalam kemampuan adaptasi mereka terhadap tantangan yang muncul di lingkungan kerja (Baskoro *et al.*, 2021; Darmawna & Putra, 2022). Kemampuan ini, seperti terungkap dalam penelitian ini, berdampak positif pada peningkatan kinerja baik secara individu maupun dalam kerangka kerja tim (Darmawan & Mardikaningsih, 2022). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik memiliki ketrampilan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik pada diri mereka sendiri maupun pada rekan kerja mereka (Karina *et al.*, 2012; Kemarauwana, 2023). Kemampuan adaptasi yang diperlihatkan oleh karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi membawa dampak positif terhadap penanganan tantangan di tempat kerja (Coetzee & Harry, 2014). Mereka cenderung lebih mampu mengatasi tekanan, konflik, dan perubahan yang mungkin terjadi dalam konteks pekerjaan (Irfan & Al Hakim, 2022; Radjawane & Darmawan, 2022; Hariani, 2023). Karyawan dengan kemampuan ini dapat dengan lebih tenang dan rasional menanggapi situasi-situasi sulit, yang pada akhirnya memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas individu serta tim (Aqqad *et al.*, 2021). Lebih lanjut, Sy *et al.* (2006) menyatakan karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi juga mampu membangun hubungan interpersonal yang lebih kuat. Kemampuan mereka untuk memahami emosi rekan kerja, bersikap empatik, dan berkomunikasi dengan efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif (Djazilan & Arifin, 2022; Gani, 2022; Mardikaningsih & Sinambela, 2022; Putra, 2022). Hal ini meningkatkan kesejahteraan secara kolektif dan mendukung kerjasama yang lebih baik antar anggota tim. Kinerja organisasi menjadi lebih jelas terbentuk dengan adanya kolaborasi dan sinergi antar individu yang harmonis (Handayani & Khairi, 2022; Hariani & Sigita, 2022; Irfan, 2022; Putra & Mardikaningsih, 2022). Pengembangan nilai dasar dari kecerdasan emosional yang ditampilkan pada perusahaan atau organisasi adalah implikasinya terhadap pelatihan yang diselenggarakan dengan memperhatikan bahwa peran aktif kecerdasan emosional berpotensi pada kesuksesan seseorang dalam bekerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan temuan dari beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian oleh Hon dan Chan (2013); Joy dan Kumar (2018); Issalillah dan Wahyuni (2021) ditemukan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi seringkali menunjukkan penurunan kinerja dalam menjalankan tugas-tugas mereka, dan dampaknya dapat meresahkan produktivitas dan kualitas pekerjaan (Finey *et al.*, 2013). Stres kerja yang muncul sebagai respons terhadap tekanan tugas, batas waktu yang ketat, dan beban kerja yang tinggi, dapat menciptakan kondisi yang menghambat karyawan dalam memberikan hasil yang optimal (Munir *et al.*, 2013; Darmawan & Djaelani, 2021; Naufalia *et al.*, 2022). Tekanan yang berlebihan dapat menyebabkan kesulitan untuk menjaga fokus, konsentrasi, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari (Mardikaningsih & Halizah, 2022). Faktor-faktor seperti batas waktu yang ketat dan tekanan tugas yang tinggi dapat memberikan beban tambahan yang signifikan pada karyawan yang mengakibatkan tingkat stres yang tidak dapat diabaikan (Jahroni, 2022; Eddine *et al.*, 2023). Ketidaknyamanan yang timbul dari stres ini kemudian dapat merambat ke tingkat kepuasan kerja, menghasilkan lingkungan kerja yang tidak sehat (Paul *et al.*, 2021). Karyawan yang merasa stres mengalami penurunan motivasi, kelelahan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka (Mardikaningsih *et al.*, 2022; Munir & Arifin, 2022; Putra *et al.*, 2022). Selain itu, dampak stres kerja juga dapat meningkatkan risiko konflik antarindividu di lingkungan kerja. Kondisi stres dapat memperburuk hubungan interpersonal, memicu ketegangan, dan menghambat komunikasi yang efektif di antara rekan kerja (Yanti *et al.*, 2013; Putra *et al.*, 2022). Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan pada akhirnya dapat merugikan kesejahteraan psikologis dan kinerja tim (Fitriyani *et al.*, 2021; Widiyana, 2021; Mardikaningsih *et al.*, 2022). Implikasi dari hasil analisis ini sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia. Membuat strategi mitigasi stres yang efektif di lingkungan kerja menjadi suatu keharusan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan emosional karyawan, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi, tetapi juga menciptakan fondasi yang kokoh untuk meningkatkan kinerja keseluruhan di dalam organisasi.

Penutup

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam menentukan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja organisasi. Analisis data menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik, karena mereka mampu mengelola emosi dengan efektif, berkontribusi pada kolaborasi yang lebih baik, dan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan lingkungan kerja. Di sisi lain, stres kerja telah terbukti memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung mengalami

penurunan produktivitas, kelelahan, dan kesulitan dalam mengatasi tugas-tugas pekerjaan. Hal ini dapat berdampak pada efisiensi operasional dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Dengan memahami hubungan antara kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja karyawan, manajer dan organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang lebih terarah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Program pelatihan dan pengembangan yang difokuskan pada peningkatan kecerdasan emosional karyawan dapat diimplementasikan untuk membantu mereka mengelola stres dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Manajer juga perlu memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakpastian tugas. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, manajer dapat memberikan kontribusi besar terhadap kesejahteraan karyawan dan, sebagai hasilnya, meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Daftar Pustaka

- Altındağ, E., & Köseadağ, Y. (2015). The relationship between emotional intelligence of managers, innovative corporate culture and employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 270-282.
- Al Hakim, Y. R. & M. Hariani. (2021). The Influence of Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and Job Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 2(2), 19-24.
- Aqqad, N., Obeidat, B., Tarhini, A., & Masa'deh, R. E. (2019). The relationship among emotional intelligence, conflict management styles, and job performance in Jordanian banks. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 19(3), 225-265.
- Arifin, S. & M. Irfan. (2021). The Relationship of Achievement Motivation and Employee Satisfaction, *Journal of Science, Technology and Society*, 2(2), 1-6.
- Arini, Z.I. & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Perilaku Inovatif, Dukungan Psikologis dan Profesionalisme terhadap Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 41-50.
- Asamoah-Appiah, W., & Aggrey-Fynn, I. (2017). The impact of occupational stress on employee's performance: A study at Twifo oil palm plantation limited. *African Journal of Applied Research*, 3(1), 14-25.
- Baskoro, B. D., R. Mardikaningsih & E. A. Sinambela. (2021). Hubungan Kecerdasan Emosional, Tacit Knowledge Sharing, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Pekerja Konstruksi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 20(2), 157-172.
- Cahyono, H. & R. Mardikaningsih. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 11-20.
- Cardon, M. S., & Stevens, C. E. (2004). Managing human resources in small organizations: What do we know?. *Human resource management review*, 14(3), 295-323.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97.
- Darmawan, D. (2015). Keterkaitan Antara Modal Psikologi, Modal Sosial Dan Motivasi Berprestasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 35-40.
- Darmawan, D., & M. Djaelani. (2021). Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager. *ARRUS Journal of Engineering and Technology*, 1(2), 55-59.
- Darmawan, D., & M. Djaelani. (2022). Hubungan Stres dan Strategi Coping bagi Mahasiswa Fakultas Teknik di Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 429-433.
- Darmawan, D. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 31-40.
- Darmawan, D. & A. R. Putra. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8-16.
- Darmawan, D. & R. Mardikaningsih. (2022). Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Hasil Belajar Dengan Kualitas Komunikasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(1), 45-49.
- Dhani, P., & Sharma, T. (2016). Emotional intelligence; history, models and measures. *International journal of science technology and management*, 5(7), 189-201.
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. (2020). Effect of Compensation, Job Demand, Job Characteristics on Employee Retention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 1-8.
- Djazilan, M.S. & S. Arifin. (2022). Analysis of Factors Affecting Employee Work Productivity, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 26-30.

- Djazilan, M.S., D. Darmawan, E. Retnowati, E.A. Sinambela, & R. Mardikaningsih. (2022). The Role of Self-Discipline, Self-Concept and Self-Efficiency on Teacher Performance. *Education and Human Development Journal*, 7(3), 64-73.
- Eddine, B. A. S., D. Darmawan, R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela. (2023). The Effect of Knowledge Management and Quality of Work Life on Employee Commitment, *Journal of Human Sciences*, 10(1), 87-100.
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC public health*, 13, 1-13.
- Fitriyani, F. I., D. Lembong, I. Zaidi & D. Darmawan. (2011). Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompleksitas Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 23-36.
- Gani, A. (2022). The Influence of Perceptions of Organizational Support and Interpersonal Abilities on Employee Achievement Motivation, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(3), 1 – 4.
- Handayani, S. & M. Khairi. (2022). Study on the Role of Quality of Work Life and Leadership on Employee Performance, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(1), 24 – 27.
- Hariani, M., M. Irfan, A. R. Putra, D. S. Sigita, S. Arifin, D. Darmawan, & Y. R. Al Hakim. (2019). Optimalisasi Efektivitas Kerja melalui Pengembangan Kompetensi dan Komunikasi Kerja Dinamis, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 14-21.
- Hariani, M., M. Irfan, E. Retnowati & U. P. Lestari. (2021). Discipline and Employee Performance Improvement in the Covid-19 Pandemic Era, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 41-50.
- Hariani, M. & D. S. Sigita. (2022). The Influence of Interpersonal Skills and Leadership Style on Employee Work Effectiveness, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 6 – 11.
- Hariani, M. (2023). Unleashing Organizational Commitment: Unravelling the Impact of Contract Worker Competence, Leadership, and Organizational Culture, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(1), 11–16.
- Herbst, H. H., Maree, J. G., & Sibanda, E. (2006). Emotional intelligence and leadership abilities. *South African Journal of Higher Education*, 20(5), 592-612.
- Hlengane, N. A., & Bayat, M. S. (2013). Evaluation of employee poor work performance with specific focus on operational functions at Cambridge Police station in the Eastern Cape Province. *Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies*, 51(1114), 1-24.
- Hon, A. H., & Chan, W. W. (2013). The effects of group conflict and work stress on employee performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174-184.
- Irfan, M. (2022). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 31–36.
- Irfan, M. & Y. R. Al Hakim. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Job Satisfaction, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 25 – 30.
- Issalillah, F. & S. Wahyuni. (2021). Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-8.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Jahroni, J. & D. Darmawan. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis (JTIMB)*, 5(2), 95-106.
- Jalagat, R. (2017). Determinants of job stress and its relationship on employee job performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1-10.
- Joy, A. J., & Kumar, G. G. S. (2018). Impact of job stress on employee performance: A study of software professionals in Kerala. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 5(4), 2349-5138.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *Journal of applied psychology*, 92(1), 107.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Karina, A., T. Baskoro K. & D. Darmawan. (2012). *Pengantar Psikologi*. Addar Press, Jakarta.
- Kemarauwana, M. & D. Darmawan. (2023). Keadilan Organisasi dan Upaya Mewujudkan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(1), 125-136.

- Khalid, J., Khaleel, M., Ali, A. J., & Islam, M. S. (2018). Multiple dimensions of emotional intelligence and their impacts on organizational commitment and job performance. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(2), 221-232.
- Kulkarni, P. M., Janakiram, B., & Kumar, D. N. S. (2009). Emotional intelligence and employee performance as an indicator for promotion, a study of automobile industry in the city of Belgaum, Karnataka, India. *International Journal of Business and Management*, 4(4), 161-170.
- Lestari, U. P. & R. Mardikaningsih. (2020). Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance. *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.
- Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J. B., Schütz, A., Sellin, I., & Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and social psychology bulletin*, 30(8), 1018-1034.
- Luzipho, N., Joubert, P. A., & Dhurup, M. (2023). Job stressors, work tension and job satisfaction of academics at a university in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 2015.
- Mardikaningsih, R., & M. Hariani. (2020). Effect of Work Climate and Wages on Turnover Intention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 21-28.
- Mardikaningsih, R. & E. A. Sinambela. (2021). Performance Development of Agricultural Extenders Through Interpersonal Skills and Work Ethic, *Journal of Science, Technology and Society*, 2(1), 35-44.
- Mardikaningsih, R., E. A Sinambela, F. Issalillah, M. Munir, & E. Retnowati. (2021). Analisis Korelasi Antara Role Stress dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4 (2), 79-83.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, E. Retnowati, D. Darmawan, A R. Putra, S. Arifin, L. E. Radjawane, F. Issalillah & R. K. Khayru. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38-52.
- Mardikaningsih, R. & S.N. Halizah. (2022). Relationship between Internal Locus of Control and Employees' Ethical Behaviour in Organisations, *Bulletin of Science, Technology and Society*, 1(2), 7-10.
- Mardikaningsih, R. & E. A. Sinambela. (2022). Impact of Burnout and Stress on Employee Satisfaction in Work, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 21-25.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, E. Retnowati, D. Darmawan & A. R. Putra. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan melalui Pengembangan Budaya Kerja, Efektivitas Penempatan dan Pengawasan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 29-38.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2022). The Influence of Working Conditions and Employee Motivation on Job Performance, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 1-10.
- Munir, M., M. Kemarauwana, U. P. Lestari, R. Mardikaningsih, D. Darmawan, A. R. Putra, M. Hariani. (2013). Dampak Stres Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Niat Bepindah Kerja, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 25-31.
- Munir, M. & S. Arifin. (2022). Analisis Peran Program Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 41-48.
- Munir, M. & D. Darmawan. (2022). Efektivitas Kepemimpinan dan Pengembangan Karir: Faktor Penentu Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 39-48.
- Munir, M., S. Arifin, D. Darmawan, F. Issalillah & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Naufalia, S., D. Darmawan, Jahroni, T. S. Anjanarko, M. Munir, & S. Arifin. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(5), 124-135.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 160-177.
- Pattnaik, S., & Pattnaik, S. (2021). Exploring employee performance dimensionality in Indian public sector units. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(3), 657-674.
- Paul V, M. T., Aboobaker, N., & N, U. D. (2021). Family incivility, burnout and job satisfaction: examining the mediation effect. *Benchmarking: An International Journal*, 28(6), 2110-2129.
- Pramudya, G. & R. Mardikaningsih. (2021). Peningkatan Kinerja Guru melalui Motivasi Diri, Konsep Diri dan Efikasi Diri (Studi Pada SMAN 1 Gondang Kabupaten Mojokerto), *Jurnal Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 9-20.
- Putra, A.R., D. Darmawan, M. Djaelani, F. Issalillah, & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 157-172.

- Putra, A. R., T. S. Anjanarko, D. Darmawan, J. Jahroni, S. Arifin & M. Munir. (2022). The Role of Remuneration, Leadership Behaviour, and Working Conditions on Job Satisfaction, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 61-74.
- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. (2022). Study on Employee Performance Reviewing from Leadership, Innovative Behavior and Work Engagement, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 4–10.
- Putra, A.R. (2022). Improving Employee Performance through the Implementation of Total Quality Management and the Effectiveness of the Remuneration System, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 1 – 5.
- Radjawane, L.E. & D. Darmawan. (2022). Construction Project Worker Satisfaction Reviewing from the Role of the Work Environment and Leadership, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 36–40.
- Ramous Agyare, G. Y., Mensah, L., Aidoo, Z., & Ansah, I. O. (2016). Impacts of performance appraisal on employees' job satisfaction and organizational commitment: A case of microfinance institutions in Ghana. *International Journal of Business and Management*, 11(9), 281-297.
- Redman, T. (2009). Performance appraisal. *Contemporary Human Resource Management: Text and Cases*, Pearson Education Limited, England, 175-206.
- Retnowati, E., U. P. Lestari, Jahroni, D. Darmawan, & A. R. Putra. (2021). Retensi Karyawan yang ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 65-76.
- Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi, Arbitrase: *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 3(2), 219-226.
- Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Efforts to Increase Employee Performance Through Quality of Work Life and Strengthening Self-Efficiency. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 8–14.
- Retnowati, E., D. Darmawan, A. R. Putra, R. S. Putra, & F. Issalillah. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31-38.
- Retnowati, E., M. Hariani, M. Irfan, D. Darmawan, A. R. Putra, T. S. Anjanarko & M. Munir. (2023). Work Effectiveness Examined through the Aspects of Workload and Burnout. *Sustainable Environmental and Optimizing Industry Journal*, 5(1), 1-10.
- Sinambela, E. A., & R. Mardikaningsih. (2022). The Influence of Accounting Information Systems, Work Motivation and Utilization of Information Technology on Employee Performance. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 32–41.
- Singh, P., & Twalo, T. (2015). Effects of poorly implemented performance management systems on the job behavior and performance of employees. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 14(1), 79-94.
- SOETJIPTO, N., SOELISTYA, D., PRIYOHADI, N. D., WIDYAWATI, N., & RISWANTO, A. (2021). The effects of goal orientation and organizational culture on performance appraisal of employees. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 1047-1056.
- Sulaksono & R. Mardikaningsih. (2021). Studi Tentang Kedisiplinan dan Pengembangan Karir yang Membentuk Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(2), 149-158.
- Swanepoel, B., Erasmus, B., & Schenk, H. (2008). *South African human resource management: Theory & practice*. Juta and Company Ltd.
- Sy, T., Tram, S., & O'hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 461-473.
- Ugoani, J. (2014). Power of emotional intelligence on good governance. *Journal of Public policy and Governance*, 1(2), 57-71.
- Vrontis, D., Chaarani, H. E., Nemar, S. E., & Dib, H. (2021). The relationship between managers' emotional intelligence and employees' performance. *Journal for International Business and Entrepreneurship Development*, 13(2), 177-196.
- Widiyana, E.O & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.
- Wulandari, W., R. Nuraini, F. Maghfiroh, D. Darmawan, S. N. Halizah, & R. Mardikaningsih. (2022). Pengaruh Kemampuan Interpersonal, Modal Psikologi, dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(4), 123-131.
- Yanti, Y., Yuliana, D. Darmawan & E. A. Sinambela. (2013). *Psikologi Pendidikan*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.