



Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Apotek Keluarga di Kota Pekanbaru

Elida Gultom

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Indonesia

Alamat: Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237

Korespondensi Penulis : gultomelida11@gmail.com*

Abstract. *This study was conducted at Family Pharmacy in Pekanbaru City with the objective of examining the relationship between emotional intelligence and work stress, as well as their combined effect on employee performance. The research population consisted of all 150 employees in the production department. Using the Slovin formula, a sample of 60 respondents was selected through accidental sampling. Data collection was carried out via an online questionnaire distributed through Google Forms. The analytical methods employed were correlation analysis to assess the relationship between variables and multiple linear regression to measure their simultaneous influence on performance. The results indicated a negative relationship between emotional intelligence and work stress, meaning that employees with higher emotional intelligence tended to experience lower levels of work stress. Furthermore, when examined together, emotional intelligence and work stress had a significant impact on employee performance. Specifically, these two variables contributed 47.4% to the variance in performance, while the remaining 52.6% was influenced by other factors not addressed in this study. The findings highlight the importance of emotional intelligence as a critical factor in managing workplace stress and enhancing performance, especially in the pharmaceutical industry where precision, cooperation, and adaptability are essential. Improving employees' emotional intelligence may serve as a strategic approach to reducing work-related stress and fostering better performance outcomes. Organizations are therefore encouraged to invest in training and development programs that emphasize emotional regulation, empathy, interpersonal skills, and effective communication. Future research should consider incorporating additional variables such as work motivation, organizational culture, leadership style, and job satisfaction to gain a more comprehensive understanding of the determinants of employee performance. Expanding the research scope to different departments and industries could also provide broader insights into how emotional intelligence and work stress interact across diverse work settings.*

Keywords : *Emotional Intelligence, Employee Performanc, Work Stress*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di Family Pharmacy Kota Pekanbaru dengan tujuan untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan stres kerja, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian terdiri dari seluruh 150 karyawan di bagian produksi. Dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 60 responden yang dipilih melalui teknik accidental sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring yang disebarakan melalui Google Form. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis korelasi untuk menilai hubungan antarvariabel dan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh keduanya secara bersamaan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara kecerdasan emosional dan stres kerja, yang berarti karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah. Selain itu, ketika dianalisis secara bersama-sama, kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 47,4% terhadap variasi kinerja, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya kecerdasan emosional sebagai faktor kunci dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kinerja, khususnya di industri farmasi yang menuntut ketelitian, kerja sama, dan kemampuan beradaptasi. Peningkatan kecerdasan emosional karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk menurunkan stres kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengadakan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada regulasi emosi, empati, keterampilan interpersonal, serta komunikasi yang efektif. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Stres Kerja

1. LATAR BELAKANG

Menurut Ilostat, (2023), produktivitas tenaga kerja Indonesia, berada diposisi nomor 5 (lima) diantara negara anggota ASEAN. Indonesia dibawah Singapura, Brunai, Malaysia dan Thailand. Dan di skala global internasional produktivitas Indonesia terolong rendah, hanya masuk diperingkat ke 111 dari 189 negara di dunia. Data ini membuktikan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia di Indonesia masih rendah dan perlu di tingkatkan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat berperan dalam perjalanan perusahaan. Untuk mencapai kemajuan dan tujuan perusahaan dibantu oleh karyawan (Ayu & Mujiasih,2022). Ilvonda & Faraz (2020) juga berpendapat bahwa karyawan salah satu faktor penting dalam menjalankan, mengembangkan dan mencapai keberhasilan organisasi secara optimal.

Perusahaan selalu menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, guna menjaga keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari suatu organisasi dibutuhkan manajemen kinerja (Hersey dan Blanchard, 2017). kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai syarat dan aturan pekerjaan seperti mencapai target, bekerja dengan tepat waktu. Beberapa faktor yang mempengaruhi dan menghambat kinerja karyawan adalah adanya kemampuan karyawan dalam mengelola emosi dan stres kerja.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan, kompetensi, keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi tuntutan dan tekanan yang datang dari luar. Kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantu karyawan dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik dan sebaliknya kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk sehingga menyebabkan karyawan kurang mampu dalam mengambil keputusan dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat (Ayu.Y.A,N., Wayan G.S., Made.S.P,2016).

Selain kecerdasan emosional, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan akibat dari adanya tuntutan kinerja yang tinggi dari perusahaan. Spector dalam Baharuddin, Jufri. M, Andi N.H (2019) mengemukakan bahwa stres merupakan situassi yang berpengaruh terhadap emosi, kondisi fisik dan pikiran individu.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi stres kerja (Ramadani et.al.,2019). Kecerdasan emosional berperan sebagai jembatan dalam mengelola stres yang terjadi pada karyawan. Ketika seseorang di hadapkan pada pemicu terjadinya stres, kecerdasan emosional sangat dibutuhkan untuk penanganan terjadinya distress. Nikolau et al (2002) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan negatif

terhadap stres kerja, sejalan dengan pernyataan ini, Karambut (2012) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh kecerdasan emosional secara langsung dan negatif pada stres kerja.

Objek dari penelitian ini adalah karyawan bagian operasional Apotek Keluarga di Kota Pekanbaru. Apotek Keluarga merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan kefarmasian yang dinaungi oleh PT. Sukses Bersama Keluarga. Aktifitas perusahaan adalah menyediakan obat-obat berkualitas, asli dan memberikan pelayanan yang memuaskan. Apotek Keluarga memiliki 21 outlet di area kota pekanbaru dan 7 outlet berada diluar kota Pekanbaru. Untuk mencapai komitmen dan tujuan perusahaan diperlukan strategi dan dukungan dari kinerja yang tinggi dari karyawan.

Berdasarkan alur pemikiran diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakan ada hubungan kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Apotek Keluarga di Kota Pekanbaru ?.

2. KAJIAN TEORITIS

Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey dalam Marisa & Syaiful (2021) kecerdasan emosional adalah keterampilan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan hidup. Dimensi kecerdasan emosional terdiri dari lima yaitu : Kesadaran diri, manajemen diri, Motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman, 2013)

Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan seseorang, dimana kondisi fisik dan atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. (Triatna dalam Rizaldi. A, 2021). Menurut Rivai (2014) indikator stres kerja terdiri dari Beban kerja, wewenang dan tanggungjawab, Kondisi fisik atau kesehatan, ketidaknyamanan, dan tekanan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam waktu tertentu sesuai dengan standard, target dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan disepakati bersama (Rivai,2020). Menurut Mangkunegara dalam Angraini, (2023) Indikator kinerja yaitu; kualitas kerja, kuantitas output, ketepatan waktu, kerjasama dan kehadiran.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif, pendekatan tersebut berlandaskan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesisi yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Apotek Keluarga di Kota Pekanbaru yang berjumlah 150 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden, hal ini berdasarkan perhitungan jumlah sampel melalui rumus slovin. Adapun teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Skala variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan melalui online dengan menggunakan google formulir kepada karyawan Apotek Keluarga kota Pekanbaru. Teknik analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji Korelasi dan Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini hasil analisis karakteristik responden pada Apotek Keluarga kota Pekanbaru dengan jumlah 60 responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori Karakteristik	Jumlah (org)	Persentasi (%)
Jenis kelamin :		
Laki-laki	2	3,3%
Perempuan	58	96,7%
Usia :		
18 – 24	33	55%
25 – 30	24	40%
>30	3	5%
Pendidikan :		
SMA/SMK	24	40%
Diploma	6	10%
D4/S1	21	35%
Apoteker	9	15%

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat, jumlah responden pada Apotek Keluarga didominasi oleh perempuan yaitu 96,7% sedangkan laki-laki hanya berjumlah 3,3%. Jika

dilihat kategori usia, usia responden terbanyak adalah 18-24 tahun (55%) dan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah tamatan SMA sederajat.

a. Uji Instrument

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen data yang digunakan. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai r -hitung $>$ r -tabel (0.2542).

2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji Validitas, untuk mengetahui tingkat konsistensi data sehingga data tersebut dapat diandalkan maka uji selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Dimana dasar pengambilan keputusan dari uji reliabilitas, dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.60. Berikut hasil uji reliabilitas pada variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional	0.858	Reliabel
Stres Kerja	0.929	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.885	Reliabel

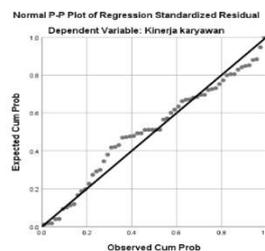
Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan data tabel 2 diatas, hasil uji reliabilitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0.60 dengan demikian dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut reliabel .

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan uji normal *probability plot*



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik plotting mendekati garis diagonalnya, dengan demikian asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linear berganda ini dapat terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara variabel bebas yaitu variabel kecerdasan emosional dengan stres kerja. Berikut hasil uji multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

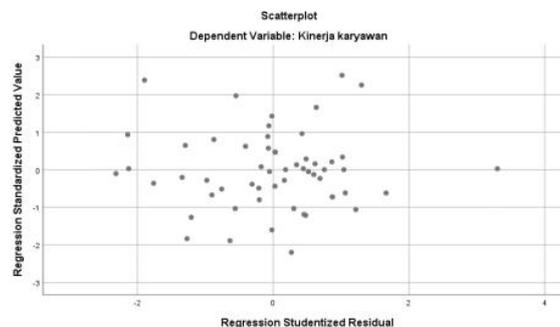
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional	0.886	1.129
Stres Kerja	0.889	1.129

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas, Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel kecedasan emosional (X1) dan Stres Kerja (X2) sebesar 0.886 lebih besar dari 0.01, sementara nilai VIF sebesar $1.129 < 10.00$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwatidak terjadi gejl multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan variance maupun residual dari suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Berikut hasil uji heteroskedasitas dengan melihat pola gambar scatterplots:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka 0. penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudain menyempit dan melebar kembali dan tidak berpola. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedaskesitas.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi linear berganda dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel kecerdasan emosional, stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan

dalam bentuk persamaan. adapun hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T-hitung	Sig.
Konstanta	2.633		
X1	0.769	7.075	0.000
X2	0.086	1.309	0.196
F hitung	25.686		0.000
RSquare	0.474		

Sumber : Data Olah, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.633 + 0.769X_1 + 0.086 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2.633 hal ini menyatakan bahwa jika variabel bebas (kecerdasan emosional dan stres kerja) konstan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan sebesar 2.633.
2. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0.769 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional 1 poin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.769.
3. Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0.086, hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan stres kerja 1 poin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.086

Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi

Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional (X1) dan stres kerja (X2) mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji linearitas. Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut;

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Deviation From Linearity Sig	Ket
Kecerdasan Emosional, Stres Kerja	0.525 < 1.905	0.014 < 0.05	Linear

Sumber ; Olah data, 2025

Diperoleh nilai F hitung sebesar 0.525 dengan nilai signifikansi 0.014. dimana nilai F-hitung adalah 1.905. Dengan demikian hasil uji linearitas menunjukkan bahwa korelasi kecerdasan emosional dan stres kerja adalah linear. Karena $p < 0,05$ ($0.014 < 0,05$) dan nilai F-

hitung < F-tabel (0.525 < 1.905) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan di Apotek Keluarga.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi

Variabel	r	p	Ket
Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja	-0.338	0.008 < 0.05	Signifikan

Sumber: Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja. Nilai koefisien korelasi sebesar -0.338 artinya ada hubungan negatif antara variabel kecerdasan emosional dengan stres kerja, hal ini menunjukkan ada pola hubungan kecerdasan emosional dan stres kerja yang berlawanan artinya semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan semakin rendah stres kerja karyawan. Interval koefisien -0.388 berada di range 0,20-0.399 maknanya adalah bahwa hubungan kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada karyawan Apotek Keluarga termasuk dalam kategori rendah.

2. Uji T (Parsial)

Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam hal ini kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada Apotek Keluarga di Kota Pekanbaru. Adapun hasil uji T pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh nilai T-hitung variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 7.075 dengan tingkat signifikansi 0.000, dimana nilai T-tabel sebesar 2.002. dengan demikian berdasarkan data tersebut $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($7.075 > 2.002$) maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t-hitung pada variabel stres kerja (X2) sebesar 1.309 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.196, dimana nilai T-tabel sebesar 2.002 dengan demikian berdasarkan data tersebut $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1.309 < 2.002$), maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Apotek Keluarga.

Berdasarkan data pada tabel 4 diperoleh nilai F-hitung sebesar 25.686 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana nilai F-tabel sebesar 3.156 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.686 > 3.156$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Apotek Keluarga di Kota Pekanbaru. Berdasarkan data pada tabel 4 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.474 atau sama dengan 47,4%. Artinya kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,4%. sedangkan sisanya ($100\% - 47,4\% = 52,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

5. PEMBAHASAN

Hubungan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas variabel kecerdasan emosional dan variabel stres kerja ditemukan nilai signifikan $0.014 < 0,05$ dan nilai F-hitung $< F_{tabel}$ ($0.525 < 1.905$) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan di Apotek Keluarga. Kemudian hasil uji korelasi antara kecerdasan emosional dengan stres kerja, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0.338 artinya ada hubungan negatif antara variabel kecerdasan emosional dengan stres kerja, hal ini menunjukkan ada pola hubungan kecerdasan emosional dan stres kerja yang berlawanan artinya semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan semakin rendah stres kerja karyawan. Interval koefisien -0.388 berada di range 0,20-0.399 maknanya adalah bahwa hubungan kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada karyawan Apotek Keluarga termasuk dalam kategori *rendah*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Khodir A & Desi N (2023), baharuddin, M.I, M. Jufri & Andi N.H, menemukan kecerdasan emosional memiliki hubungan negatif yang tinggi pada stres kerja. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional semakin rendah stres kerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji F, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.686 > 3.156$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Keluarga di kota Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekaristiyani & Novi (2024) menemukan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang. Hasil penelitian Putri.DM & Syaiful S (2021), Fanani M.J., Ridwan, Budi (2022), Putra, Anak & Ni putu (2022) juga menemukan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan Apotek Keluarga Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan semakin bagus kecerdasan emosional karyawan maka stres kerja karyawan akan menurun
2. Kecerdasan emosional dan Stres kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Keluarga di Kota Pekanbaru
3. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan adalah sebesar 47,4 % sedangkan sisanya 52,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun yang menjadi saran dalam penelitian ini berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini antara lain:

1. Kecerdasan emosional karyawan perlu ditingkatkan melalui pelatihan guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola emosi sehingga dapat menurunkan stres kerja karyawan dan akan berdampak kepada peningkatan kualitas kinerja karyawan
2. Penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, untuk itu disarankan kepada peneliti selanjutnya agar menggali lebih dalam lagi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar dari penelitian ini seperti perilaku organisasi, komitmen organisasi dll.

DAFTAR REFERENSI

- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., & Ibrahim, A. N. (2011). Emotional intelligence and organizational commitment: Testing the mediatory of occupational stress and job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965–1976. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.447>
- Ayu, Y. A., N., Wayan, G. S., & Made, S. P. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 2231–2260.
- Azaba, S., & Sharaf, M. F. (2011). The effect of job stress on smoking and alcohol consumption. *Journal of Health Economics*, 1(15), 43–57.
- Ekaristiyani, M., & Novi, Y. (2024). Pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang. *EMJM: Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(3), 288–297. <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i3.1112>
- Fanani, M. J., Ridwan, B., & Budi, W. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang (Studi kasus pada karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*.
- Goleman, D. (2009). *Emotional intelligence (Kecerdasan emosional): Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goswami, T. G. (2015). Job stress and its effect on employee performance in banking sector. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 6(2), 51–56.
- Gultom, E. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian Rokan Hulu. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(2), 33–41.
- Gultom, E. (2022). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat pada PT. Nusa Lima Medika Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(2).
- Hidayat, R., Yadi, P., & Susatyo, Y. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1).
- I Made, E. M. P., Anak, A. D. W., & Ni Putu, A. S. S. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wiguna Alam Persada. *Jurnal EMAS*, 3(2), 11–24. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i2.4049>
- Ikhsan, B. M., Muhammad, J., & Andi, N. H. (2019). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada anggota kepolisian satuan lalu lintas Polrestabes Makassar. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 2615–1731. <https://doi.org/10.26858/talenta.v5i1.10633>
- Khodir, A., & Desi, N. (2023). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 899–999.

- Marisa, P. D., & Syaiful, S. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Laju Perdana Indah di OKU Timur. *Jurnal Kompetitif*, 10(2), 8–18.
- Mulia, S. N., & Nugraini, A. (2025). Hubungan antara kecerdasan emosi dan beban kerja dengan burnout pada karyawan kurir jasa ekspedisi. *JIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 2186–2193.
- Ramadani, R., Dharma, S., & Jadmiko, P. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan perceived fairness terhadap burnout pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2). <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14808>
- Rivai, V., & Ella, J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Cet. ke-4). Rajawali Pers.
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan stres kerja. *Journal of Applied Business Administration*, 5(1), 34–43. <https://doi.org/10.30871/jaba.v5i1.2033>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Baru Press.