

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL BEBAN KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERTAMINA EP DI SANGA SANGA**

**NURSY RESTI  
ARSYANI**

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mulawarman, Samarinda  
Email: nursyarsy30@gmail.com No.  
Telepon: 081256534131**

**ABSTRAK**

Nursy Resti Arsyiani, 2017. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, beban kerja dan komunikasi terhadap stres kerja karyawan pada PT. Pertamina EP di Sanga Sanga. Penelitian ini dilakukan di PT. Pertamina EP Sanga Sanga, sampel penelitian yang digunakan sebanyak 62 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, variabel beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan, dan variabel komunikasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja PT. Pertamina EP Sanga Sanga.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja.

***The Influence Of Emotional Intelligence, Workload And Communication To  
Employee Work Stress On PT. Pertamina EP In Sanga Sanga. ABSTRACT***

*This study was conducted with the aim to determine the influence of emotional intelligence, workload and communication to employee work stress PT. Pertamina EP Sanga Sanga. This research was conducted at PT. Pertamina EP Sanga Sanga, research sample used as many as 62 respondents. Sampling in this research using purposive sampling technique. Data analysis method used is Multiple Linear Regression using SPSS version 23. The result of this research show that emotional intelligence variable have negative and significant effect to employee's job stress, workload variable has positive but not significant effect to employee's job stress, and communication variable has negative but not significant effect on job stress of PT. Pertamina EP Sanga Sanga.*

**Keywords :** Emotional Intelligence, Workload, Communication, and Job Stress

## PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Apapun bentuk serta tujuannya, yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Namun dalam suatu organisasi terdapat faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam hal ini stres di tempat kerja telah menjadi masalah bagi manajemen perusahaan di dunia bisnis. Stres adalah kondisi dinamik dimana individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Stres kerja merupakan suatu gejala yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja seseorang Waspodo, dkk,(2013). Mangkunegara (2003:180) berpendapat bahwa penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kecerdasan emosional yang tidak stabil, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Selain itu terdapat pula faktor-faktor lain yang menyebabkan stres kerja yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakkan waktu, kualitas supervisi

yang kurang baik, iklim polis yang tidak aman. Dengan rentang waktu kerja karyawan jauh lebih lama dan ketidakmampuan karyawan akan keterbatasan dirinya, ketidak mampuan ini lah yang menjadi sumber stres akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah. Salah satu faktor kepribadian yang diduga dapat berperan dalam mengungkap stres adalah kecerdasan emosional.

Tidak ada pekerjaan yang bebas dari stres. Karyawan yang dapat melakukan manajemen stres kerja secara efektif, seperti menerima masalah sebagai tantangan melakukan penyesuaian diri terhadap perubahan di lingkungan kerja, adalah karyawan yang cenderung memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi. Kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan karyawan dalam mengendalikan, menggunakan, atau mengekspresikan emosi dengan cara yang dapat menghasilkan sesuatu yang baik. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola stres dan menemukan cara yang tepat menghadapi stres. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kecerdasan emosional rendah, mereka akan sulit menemukan cara menghadapi stres Salovey & Mayer, (2000). Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain.

Beban kerja faktor yang paling sering menyebabkan stres. Beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktifitasnya dan ada satuan organisasi yang sedikit aktifitasnya Sutarto, (2006). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari

pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Oleh karena itu, dalam penataan sumber daya manusia perlu ditentukan jumlah beban kerja standart dan jumlah pegawai standar untuk masing-masing fungsi. Beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Riggio (2000:250) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Beban kerja disuatu organisasi memiliki tingkatan yang berbeda-beda tergantung dari area kerja atau fungsi departemen disuatu organisasi. Beban kerja cenderung tinggi pada karyawan diarea produksi atau pengolahan yang mengharuskan karyawan bekerja dengan target dan jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini juga dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

Pada dasarnya, aktivitas manusia dalam suatu struktur sistem kerja dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Tentu saja dalam bekerja para karyawan perlu saling berhubungan satu sama lain untuk dapat memberikan informasi mengenai pekerjaan sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja. Hubungan antar karyawan diwujudkan dalam bentuk komunikasi yang tidak hanya melibatkan komunikasi satu tingkatan, namun juga komunikasi antara atasan dan bawahan. Makin baik komunikasi mereka, makin baik pula kemungkinan kerja sama mereka Usman,

(2011). Dengan komunikasi yang terjalin dapat memberikan motivasi tersendiri untuk karyawan.

Pada kenyataannya komunikasi tidak berjalan sesuai dengan harapan, karena pesan yang dikirim tidak dapat tersampaikan dengan baik yang disebabkan karena beberapa faktor seperti kurang ketersediaan alat atau fasilitas komunikasi, serta perbedaan penafsiran karena ketidakjelasan dalam penyampaian atau penerimaan pesan, sehingga muncul adanya sebuah miskomunikasi dan tidak jarang pula menimbulkan konflik. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi disebut efektif atau berhasil apabila makna informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima pesan dan makna informasi yang diterima oleh penerima adalah sama. Ketepatan komunikasi menunjuk pada kemampuan seseorang untuk mereproduksi atau menciptakan suatu pesan dengan tepat Ayu (2011).

PT Pertamina EP adalah perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan usaha di sektor hulu bidang minyak dan gas bumi, meliputi eksplorasi dan eksploitasi. Disamping itu, PT Pertamina EP juga melaksanakan kegiatan lain yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung bidang kegiatan usaha utama. PT Pertamina EP Sanga Sanga adalah salah satu cabang organisasi dalam suatu struktur keorganisasian lingkungan perusahaan PT Pertamina EP Sanga Sanga

yang berperan melakukan kegiatan-kegiatan dan segala sesuatu hal yang berhubungan dengan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan lingkungan akibat adanya suatu kegiatan operasional yang bersifat berbahaya baik dari segi keselamatan dan kesehatan seseorang maupun dampak terhadap lingkungan, baik fisik, kimia dan biologis.

Oleh karena itu dalam suatu lingkungan perusahaan yang kegiatan operasionalnya berpotensi bahanya, maka PT Pertamina EP Sanga Sanga menyadari bahwa aset terpenting bagi perkembangan perusahaannya adalah karyawan. Karyawan yang bekerja di PT Pertamina EP Sanga Sanga memiliki beban kerja tinggi yang harus ditopang untuk negara sehingga kebijakan manajemen yang menjadikan lingkungan kerja yang aman dan dapat meminimalisir dampak negatif yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan yang sudah bekerja tiga tahun di perusahaan besar karyawan tersebut sering kali menghadapi keadaan darurat, konflik, jadwal yang ketat, dan tekanan. Karyawan jarang memiliki wewenang yang cukup untuk mengimbangi tanggung jawabnya. Beban kerja yang berlebih dan desakan waktu sering kali membuat karyawan tertekan dan menjadi stres.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka adapun tujuan penulisan dalam memilih judul yang mengangkat masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan PT Pertamina EP Sanga Sanga.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT Pertamina EP Sanga Sanga.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi terhadap stres kerja karyawan PT Pertamina EP Sanga Sanga.

### **Kajian Pustaka**

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional Robbins dan Judge (2008:335).

Beban kerja merupakan wewenang, tanggung jawab dan waktu kerja yang tidak melebihi standar pemerintah, yang meliputi beban fisik maupun mental Siagian (2002:18).

Komunikasi (*communication*) adalah sebagai transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lain Inancevich et al (2006:116).

Stres ditempat kerja dapat diartikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang dapat terjadi ketika ada konflik antara tuntutan pekerjaan pada karyawan dan jumlah kontrol karyawan memiliki lebih dari tuntutan tersebut Tampubolon (2012:253).

### **Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan uraian latar belakang serta kerangka pikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

H2 : Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres Kerja.

H3 : Diduga komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pertamina EP Sanga Sanga. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan penelitian kepustakaan. Seluruh karyawan tetap PT. Pertamina EP Sanga Sanga yang berjumlah 157 karyawan yang bekerja diseluruh area kerja. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung sampel dari populasi yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

---

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

d : ketepatan yang diinginkan sebesar 0,05

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, maka jumlah sampel sebesar 62 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposiv sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert Jogyanto (2013:83). Skala ini digunakan untuk mengukur respon subyek ke dalam 5 poin atau 7 poin skala dengan interval yang sama. Dengan demikian tipe data yang digunakan adalah data interval. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas yang menghasilkan rhitung melebihi rtabel sebesar 0,250 dan uji

rentabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan nilai diatas 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen telah valid dan reliabel.

### **Analisis Data**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi dipergunakan untuk menganalisa besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependen), dan untuk menguji kebenaran hipotesis dengan menganalisa data yang telah dikumpulkan Sunyoto (2015:137). Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y1 : Stres kerja
- a : Nilai Konstanta
- b1 : Koefisien regensi untuk variabel kecerdasan emosional
- b2 : koefisien regensi untuk variabel beban kerja
- b3 : koefisien regensi untuk variabel komunikasi
- X1 : Kecerdasan Emosional
- X2 : Beban Kerja
- X3 : komunikasi
- e : Standard error

### **Uji Hipotesis**

#### **A. Uji Kelayakan Model (uji F)**

Uji kelayakan model (uji F) untuk menguji kelayakan model regresi linier berganda.

## **B. Uji Parsial (uji t)**

Uji t digunakan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan.

## **C. Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel tidak bebas dengan variabel bebas Supranto (2004:188).

## **D. Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diperhitungkan. Semakin besar  $R^2$ , maka semakin tepat model yang dipakai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden meliputi empat aspek, yaitu jenis kelamin, usia karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan tabel .1 diketahui bahwa jenis kelamin responden yang terbanyak adalah laki-laki, sebesar 47 orang atau 75,81% sedangkan responden perempuan sebanyak 15 orang atau 24,91%. Diketahui bahwa usia karyawan yang dominan adalah yang berusia 31-40 tahun yaitu sebesar 34 orang atau 54,83% relatif masuk usia matang yang memiliki pengalaman, pertimbangan, komitmen yang mutu dan lebih bijaksana dalam mengambil keputusan guna meningkatkan ukuran kualitas hasil produktifitas.. Berdasarkan tabel nampak bahwa responden lulusan D3 mendominasi sebanyak

32 orang atau 51,61% dan untuk tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang atau 14,52%. Pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan, dan tingkat kepercayaan diri dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan untuk masa kerja karyawan yang dominan adalah 6-10 tahun sebanyak 41 orang atau 66,13%. Hal ini mengindikasikan karyawan yang masa kerja lebih lama akan cenderung memiliki kemampuan dalam menghadapi persoalan, berpikir, serta mengambil keputusan.

**Tabel .1 Karakteristik Responden**

No	Variabel	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	47	75,81%
		perempuan	15	24,19%
		Jumlah	62	100%
2	Usia	20-30	28	42,16%
		31-40	34	54,83%
		Jumlah	62	100%
3	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	21	33,87%
		D3	32	51,61%
		S1	9	14,52%
		Jumlah	62	100%
4	Masa Kerja	2-5 tahun	16	25,81%
		6-10 tahun	41	66,13%
		>10 tahun	5	8,06%
		Jumlah	62	100%

Sumber : data primer yang diolah 2017

### Uji Validitas

Adapun kriteria pengujian dalam uji validitas yaitu dengan melihat setiap nilai pada kolom yang dibandingkan dengan 0,05 pada tabel r dengan derajat bebas  $N-2$  dimana  $N$  adalah jumlah responden, Maka diperoleh rtabel sebesar 0,250. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid, dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No	Indikator Variabel	Person Correlation	Nilai Batas	Status
1	Kecerdasan Emosional (X1)			
	X1.1	0,701	0,250	Valid
	X1.2	0,675	0,250	Valid
	X1.3	0,520	0,250	Valid
	X1.4	0,482	0,250	Valid
2	X1.5	0,613	0,250	Valid
	Beban Kerja (X2)			
	X2.1	0,503	0,250	Valid
	X2.2	0,621	0,250	Valid
	X2.3	0,480	0,250	Valid
3	X2.4	0,545	0,250	Valid
	Komunikasi (X3)			
	X3.1	0,503	0,250	Valid
	X3.2	0,433	0,250	Valid
	X3.3	0,536	0,250	Valid
4	X3.4	0,516	0,250	Valid
	Stres Kerja (Y)			
	Y1	0,478	0,250	Valid
	Y2	0,366	0,250	Valid
	Y3	0,517	0,250	Valid
	Y4	0,428	0,250	Valid
	Y5	0,529	0,250	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

### Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Dimana instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil dari *cronbach's alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,60, hal ini dapat dikatakan bahwa item-item variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan.

**Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
1	Kecerdasan Emosional	0,734	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja	0,665	0,60	Reliabel
3	Komunikasi	0,623	0,60	Reliabel
4	Stres Kerja	0,617	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

## Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,356 <sup>a</sup>	,127	,082	,35005
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Beban Kerja, Kecerdasan Emosional				

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 23,2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien (R) sebesar 0,356 atau 35,60%. Jika angka ini diinterpretasikan pada tabel interpretasi koefisien korelasi (0,200-0,399) maka hasil koefisien korelasi angka 0,356 atau 35,60% menunjukkan adanya hubungan yang rendah antara variabel independen kecerdasan emosional, beban kerja dan komunikasi terhadap variabel dependen stres kerja karyawan.

## Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Dari pengolahan data koefisien determinan (R<sup>2</sup>) diatas dapat dilihat pada tabel 4. menunjukkan nilai R Square sebesar 0,127 atau 12,70%. Hal ini menunjukkan besarnya porsi yang dapat dijelaskan variabel kecerdasan emosional (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi (X3) terhadap stres kerja (Y) sebesar 0,127 atau 12,70% sedangkan sisanya 87,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

## Uji Kelayakan Model (uji F)

**Tabel 5. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,033	3	,344	2,809	,047 <sup>b</sup>
	Residual	7,107	58	,123		
	Total	8,140	61			
a. Dependent Variable: Stres Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Beban Kerja, Kecerdasan Emosional						

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 23,2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $2,809 > 2,76$ ) dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,047 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa semua variabel bebas kecerdasan emosional (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi (X3) secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat stres kerja (Y).

## Uji Parsial (uji t)

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	1	(Constant)	4,417	,689		6,407
	Kecerdasan Emosional	-,307	,112	-,342	-2,749	,008
	Beban Kerja	,135	,106	,158	1,265	,211
	Komunikasi	-,033	,101	-,040	-,323	,748
a. Dependent Variable: Stres Kerja						

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh variabel kecerdasan emosional (X1) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-2,749 > -1,671$ ) dengan signifikan  $\alpha = 0,008 < 0,05$ , maka

hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara parsial variabel penurunan kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap penurunan stres kerja ( $Y$ ) pada karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga.

2. Hasil penelitian diperoleh variabel beban kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,265 < 1,671$ ) dengan signifikan  $\alpha = 0,211 > 0,05$ , maka hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya secara parsial bila variabel beban kerja ( $X_2$ ) meningkat tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan stres kerja ( $Y$ ) pada karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga.
3. Hasil penelitian diperoleh variabel komunikasi ( $X_3$ ) dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,323 < 1,671$ ) dengan signifikan  $\alpha = 0,748 > 0,05$ , maka hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya secara parsial bila variabel komunikasi ( $X_3$ ) mengalami penurunan tidak berpengaruh signifikan terhadap penurunan stres kerja ( $Y$ ) pada karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam mempercepat proses analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka digunakan sistem komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23. Adapun hasil olah data dapat dirangkum melalui tabel berikut :

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,417 - 0,307X_1 + 0,135X_2 - 0,033X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui nilai independen kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap stres kerja

karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga, beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga, dan variabel komunikasi (X3) berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga, berikut adalah penjelasannya :

1.  $a = 4,417$  : merupakan bilangan konstanta artinya jika variabel kecerdasan emosional (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi (X3) nilainya 0 maka stres kerja (Y) nilainya akan tetap 4,417.
2.  $b_1 = -0,307$  : merupakan bilangan koefisien variabel kecerdasan emosional (X1) artinya jika kecerdasan emosional mengalami penurunan, maka stres kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,307.
3.  $b_2 = 0,135$  : merupakan bilangan koefisien variabel beban kerja (X2) artinya jika beban kerja mengalami kenaikan , maka stres kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,135.
4.  $b_3 = -0,033$  : merupakan bilangan koefisien variabel komunikasi (X3) artinya jika komunikasi mengalami penurunan, maka stres kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,033.

### **Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Stres Kerja (Y)**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga yang diukur dengan lima indikator. Hal ini disebabkan karena kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar dalam menggunakan emosinya. Hasil penelitian ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Nuraningsih dan Putra (2015) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hubungan yang terdapat pada kecerdasan emosional dengan stres kerja adalah kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif terhadap stres kerja. Semakin baik tingkat kecerdasan emosional karyawan maka tingkat stres kerja karyawan menurun. Sebaliknya, jika tingkat kecerdasan emosional karyawan menjadi tidak baik maka tingkat stres kerja karyawan menjadi tinggi.

### **Beban Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga yang diukur dengan empat indikator. Hal ini disebabkan karena walaupun PT. Pertamina EP Sanga Sanga menerapkan sistem shift kerja 3:1 dan 2:1 yaitu dimana 3 kali pergantian shift kerja dalam 10 hari kerja dan pemberian libur selama 1 hari begitu pula untuk 2 kali pergantian shift dalam 10 hari kerja dan pemberian libur selama 1 hari. Namun disaat tertentu karyawan yang telah bekerja pada malam hari dan disaat hari libur kerja diharuskan untuk bekerja lagi pada pagi hari dengan beban kerja berlebih yang harus segera diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pubraningrat dan Putra (2015) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Kardina (2015:63) yang mengatakan bahwa karyawan akan tetap bekerja dengan baik meskipun beban kerja yang diterima tinggi atau sedang selama mereka masih termotivasi dalam

bekerja. Hubungan yang terdapat pada beban kerja dengan stres kerja adalah beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Semakin tinggi tingkat beban kerja berlebih maka akan semakin tinggi pula tingkat stres kerja karyawan. Sebaliknya, jika tingkat beban kerja menurun maka tingkat stres kerja akan menurun pula.

### **Komunikasi (X3) Terhadap Stres Kerja (Y)**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga yang diukur dengan empat indikator. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dan efisien tersedianya fasilitas atau alat yang diberikan untuk menunjang pemberian informasi. Namun demikian masih adanya beberapa komunikasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan yang seharusnya diinformasikan sesuai dengan keadaan sebenarnya, sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam melaporkan pekerjaan. Walaupun demikian komunikasi tetap berjalan dengan lancar dan kesalahpahaman dapat diselesaikan dengan cepat karena karyawan selalu saling terbuka dalam masalah pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewa dan Utama (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hubungan yang terdapat pada komunikasi dengan stres kerja adalah komunikasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Artinya semakin baik komunikasi karyawan maka tingkat stres kerja karyawan akan

menurun. Sebaliknya, jika tingkat komunikasi karyawan tidak baik maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap kecerdasan emosional (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi (X3) terhadap stres kerja (Y) pada PT. Pertamina EP Sanga Sanga yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga yang berarti karyawan pada PT. Pertamina EP Sanga Sanga memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu menghadapi stres kerja dengan baik namun masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi yang masih bisa diimbangi oleh sesama rekan kerja.
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga karena kebijakan shift kerja karyawan sudah diterapkan namun masih ada karyawan yang bekerja malam hari mendapat beban kerja yang berlebih.
3. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga karena masih adanya komunikasi yang tidak

sesuai dengan kebutuhan yang diinformasikan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas maka berikut adalah saran yang bisa sebagai acuan perbaikan atau pertimbangan dari penelitian pada PT. Pertamina EP Sanga Sanga, yaitu sebagai berikut :

1. Manajemen PT. Pertamina EP Sanga Sanga diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan pemberian waktu yang cukup untuk menyelesaikan suatu penugasan untuk meringankan beban kerja.
2. Karyawan PT. Pertamina EP Sanga Sanga lebih dapat menggunakan komunikasi verbal dan non verbal secara seimbang agar dapat mengurangi terjadinya komunikasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan keadaan yang sebenarnya.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat sebagai referensi dan memperluas teori terbaru sebagai alat pendukung, dan memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anatasia, S.K, Maryono, Syahirul, A. 2008, Hubungan Kecerdasan emosional Terhadap Tingkat Stres Perawat. *Jurnal*, 3(1)
- Ardana, Komang, Ni Wayan, Anak Agung Ayu Sriarthi. 2009. *Prilaku Keorganisasian, Edisi 2*, Yogyakarta :Graha Ilmu
- Astianto, Anggit. 2004. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. 3(7)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Chamundeswari, S. 2013. Emotional Intelligence and Academic Achievemnt among Student at the Higher Secondary Level. *International Journal Of Academic Research in Economics and Management Sciences*. 2(4).
- Dasmita. 2010. *Psikologi Perkembangan*. Bandung : PT. Rosda Karya.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Psikologis Universitas Maria Kudus*, 1(1), pp: 15-23
- Dewa, Indra. dan Utama, Mudiarta. 2014. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(1)
- Goleman, D. 2000. *Working With Emotional Intellegent*. Ahli Bahasa : Mualifah. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Haryanti, Faridah, Aini, Puji, Purwaningsih. 2013. Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 1(1).
- Handoko, Hani, T. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Istiani, raudatul. 2013. Konsep Kecerdasan Emosional Daniel Goleman Dan Relevensinya Terhadap Kesehatan Mental Manusia. *Jurnal*, 1(2).
- Ivancevich, M Jhon, Konopaske, Robert Dan Matesson, T Michael. 2006. *Prilaku Dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta : Erlangga
- Jogiyanto, H. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta : BPFE.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Reflika Aditama.
- Nuraningsih, Putu, L. N. dan Putra, Surya. M. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada The Sminyak Beach Resort And Spa. *Jurnal Manajemen*. 10(4).
- Purbaningrat, Melati Putu dan Surya, Ketut Bagus . 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal manajemen*. 5(4).
- Rahmawati, Yanik. dan Purwanti, O.P. (2008). Hubungan Komunikasi Perawat Dokter dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap (Irna) Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Sragen. *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan*, 3(1).
- Riggio, R. E. 2000. *Introduction To Industrial/Organizational Psychology* ed.New Jersey : Prantice Hall.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Prilaku Organisasi Edisi Ke 12*, Ahli Bahasa : Diana Angelica dkk. Jakarta : Salemba Empat.
- Salovey, Peter.; Mayer J.D. (2000). *Positive Psychology of Emotional Intelligence*. Philadelphia, P.A: Psychological Press.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Askara Baru.
- Subkhi dan Jauhar. 2013. *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sukma, Noor. 2013. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Jurnal Ecopsy*. 1(1).
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik, Dan Contoh Riset*. Yogyakarta : CAPS.
- 
- \_\_\_\_\_.2015. *Manajemen Dan Pengembangan sumber Daya manusia*. Yogyakarta : CAPS.

- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Supranto, J. 2004. *Proposal Penelitian Contoh*. Jakarta : Universitas Indonesia (UNI-PRESS).
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tampubolon, P. M. 2012. *Perilaku Keorganisasian (organization Behavior)*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Waspodo, Agung AWS, Nurul Chotimah Handayani, Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Unitex Bogor. *Jurnal Riset manajemen Sains Indonesia*. 4(1).
- Yenti, K, Nofri, Machasin Dan Amsal, Chairul. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada R.S PMC Pekanbaru. *Jurnal Fekon*. 2(1)