



Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Balai Selasa

Novia Zaputri Utami¹, Agus Sutardjo¹, Delory Nancy Meyla¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ noviazaputri@gmail.com*

Article Information:

Received April 11, 2025

Revised Mei 20, 2025

Accepted Juni 26, 2025

Keywords: *Stres kerja, kecerdasan emosional, dukungan organisasi, kinerja*

Abstrak

Kinerja seorang pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui indikator dominan pada variabel stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa. Riset Lapangan dan Riset Kepustakaan adalah dua metode pengumpulan informasi. Informasi primer dan sekunder adalah tipe informasi dan sumbernya. Riset ini melibatkan 65 ilustrasi dan seluruh pegawai puskesmas balai Selasa. Proses analisis menggunakan analisis deskriptif menggunakan TCR, analisis koefisien determinasi R^2 , dan uji hipotesis t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Masing-masing variabel memiliki indikator dominan. Untuk variabel kinerja, stres kerja adalah indikator sangat baik. Untuk variabel kecerdasan emosional, dukungan organisasi adalah indikator yang baik. (2) Stres kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas balai Selasa. (3) Kecerdasan emosional secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas balai Selasa. (4) Dukungan organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas balai Selasa. (5) Variabel stres kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan organisasi secara keseluruhan mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas balai Selasa.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting keberadaannya untuk sebuah instansi, baik pemerintah dan swasta. Karena selain menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pengalaman dan keterampilan, juga bertanggung jawab untuk membentuk perilaku yang menguntungkan individu untuk mencapai hasil terbaik di sebuah instansi. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan diperlukannya kualitas kehidupan kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial karena faktor-faktor ini dapat memastikan pegawai dapat bekerja dengan baik dan memiliki dampak positif untuk sebuah instansi (Martoyo, 2018:44).

How to cite:

Utami, N., Z. Sutardjo, A. Meyla, D., N. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Balai Selasa. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 127-139.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Kinerja seorang pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Mereka akan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi terkait dengan cara yang legal, tidak melanggar hukum, dan etis. Dalam hal ini berarti kinerja yang maksimal dan optimal dari pegawai akan memudahkan instansi dalam memenuhi sebuah tujuan yang sudah ditentukan (Simamora, 2018:55). Menurut Wibowo (2018:88) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, stres kerja, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, inteligensi (kecerdasan), motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, dukungan organisasi, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Cox, 2019:112). Terdapat beberapa permasalahan stres kerja mengenai kinerja seperti jumlah pegawai yang masih kurang dalam artian jumlah pasien melebihi jumlah pegawai, masih kurangnya peralatan medis atau obat-obatan yang menunjang kesembuhan pasien, dan beban kerja yang berlebihan terutama dibagian keperawatan.

Tabel 1 Permasalahan Berkenaan dengan Stres Kerja

No	Permasalahan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Dalam bekerja apa yang saya sukai berbeda dengan aplikasi pada pekerjaan saya	(66%)	(34%)
2	Saya bekerja diluar kapasitas kemampuan saya	(46%)	(53%)
3	Hasil kerja saya yang terbaik tidak mempengaruhi jabatan	(53%)	(47%)
4	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan hobi saya	(66%)	(34%)
5	Hubungan antara sesama pegawai dan pimpinan tercipta kondusif	(46%)	(53%)

Berdasarkan tabel 1 hasil wawancara beberapa pegawai terhadap Puskesmas Balai Selasa diatas, hal ini mengetahui permasalahan tentang stres kerja dimana pernyataan pertama yaitu dalam bekerja apa yang saya sukai berbeda dengan aplikasi pada pekerjaan saya 66% memberikan jawaban ya. Kedua, saya bekerja diluar kapasitas kemampuan saya 46% memberikan jawaban ya. Ketiga, hasil kerja saya yang terbaik tidak mempengaruhi jabatan 53% memberikan jawaban ya. Keempat, pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan hobi saya 66% memberikan jawaban ya. Kelima, hubungan antara sesama pegawai dan pimpinan tercipta kondusif 46% memberikan jawaban ya, berarti dapat disimpulkan bahwa masih terdapat masalah berkenaan dengan stres kerja pada pegawai puskesmas Balai Selasa.

Selain stres kerja faktor lain mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya (baik pada diri sendiri maupun pada orang lain), serta mampu membedakan dua hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi itu dalam membimbing pikiran dan tindakannya (Sudaryo et al., 2018: 95). Kecerdasan emosional dalam instansi sangat diperlukan setelah kecerdasan intelektual, karena kekurangan tingkat kecerdasan emosional dapat menyebabkan orang terganggu dalam menggunakan keahliannya. Pada pegawai Puskesmas Balai Selasa memiliki beberapa permasalahan mengenai kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai meliputi pegawai masih dapat dikatakan kurang baik hal ini dibuktikan pada saat pegawai melayani pasien yang banyak, pegawai tidak dapat mengontrol kekurangannya seperti keramahan dan

kesabaran sehingga pasien merasa kurang puas terhadap pelayanan pegawai. Hal ini mengakibatkan tidak terjadinya loyalitas dari pasien sehingga akan mempengaruhi kepada pencapaian kinerja pegawai. Hubungan antar pegawai ada yang masih kurang karena pegawai sibuk dengan urusannya masing-masing.

Hasil wawancara dengan 15 orang pegawai Puskesmas Balai Selasa ditemukan permasalahan berkenaan dengan kecerdasan emosional dapat disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Permasalahan Berkenaan dengan Kecerdasan Emosional

No	Permasalahan	Jawaban	
		Tidak	Ya
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang dibutuhkan	(53%)	(47%)
2	Saya mampu mengerjakan program kerja yang baru dan dapat dikerjakan dengan baik	(46%)	(53%)
3	Saya mampu bekerja sama dengan siapa saja dalam organisasi	(53%)	(47%)
4	Hasil kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain	(66%)	(34%)
5	Saya mampu bekerjasama dengan siapapun yang ditunjuk dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	(46%)	(53%)

Berdasarkan tabel 2 hasil wawanca beberapa pegawai terhadap Puskesmas Balai Selasa diatas, hal ini mengetahui permasalahan tentang kecerdasan emosional dimana pernyataan pertama yaitu saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang dibutuhkan 53% memberikan jawaban ya. Kedua, saya mampu mengerjakan program kerja yang baru dan dapat dikerjakan dengan baik 46% memberikan jawaban ya. Ketiga, saya mampu bekerja sama dengan siapa saja dalam organisasi 53% memberikan jawaban ya. Keempat, hasil kerja saya melebihi rata-rata pegawai 66% memeberikan jawaban ya. Kelima, saya mampu bekerja sama dengan siapapun yang ditunjuk dalam menyelesaikan tugas yang diberikan 46% memberikan jawaban ya. Berarti dapat disimpulkan bakhwa masih terdapat masalah berkenaan dengan kecerdasan emosional pada pegawai Puskesmas Balai Selasa.

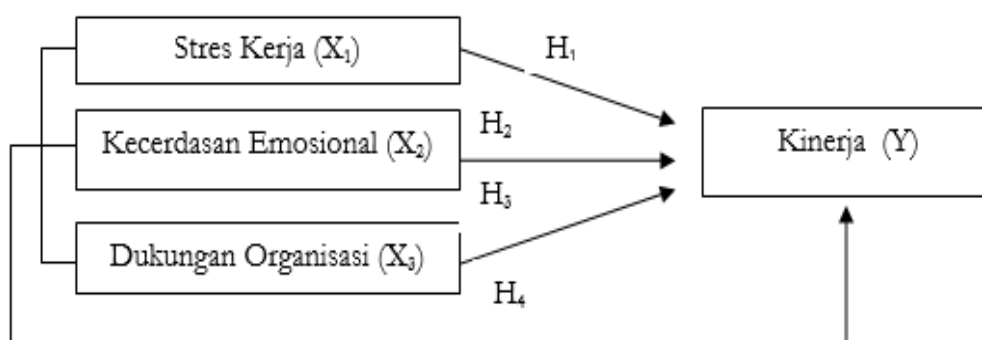
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dukungan organisasi. Menurut Robinson & Corners (2017:91) dukungan organisasi adalah persepektif perilaku organisasi yang positif dimana karyawan merasa diperhatikan, diberi kepercayaan dan diberikan dukungan oleh organisasi, sehingga karyawan bersedia mengabdikan diri pada organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dukungan organisai itu sangatlah penting karena dukungan organisasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Pada Pulskelismas Balaii Selilasa melimiiliki belibelirapa pelirmasalahan melingelinaii dulkulngan organiisasiai selipelirtii masiih kulrangnya keliselijahteliraan telirhadap peligawaii, tiidak adanya tulnjangan asulransii telirhadap keliselihatan dan keliselilamatan peligawaii, selirta kulaliitas kelirja yang tiinggii tiidak melinjamiin pelinelimpatan ataul pangkat yang tiinggii.

Tabel 3 Permasalahan Berkenaan dengan Dukungan Organisasi

No	Permasalahan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya diberikan kesempatan promosi oleh puskesmas	(53%)	(47%)
2	Puskesmas bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja	(46%)	(53%)
3	Saya mampu melaksanakan tugas sepenuhnya dari atasan	(53%)	(47%)
4	Pimpinan puskesmas tidak pernah memberikan tekanan pekerjaan	(66%)	(34%)
5	Puskesmas memberikan pelatihan kepada pegawai sesuai bidang pekerjaan	(46%)	(53%)

Berdasarkan tabel 3 hasil wawancara beberapa pegawai terhadap Puskesmas Balai Selasa diatas, hal ini mengetahui permasalahan tentang dukungan organisasi dimana pernyataan pertama yaitu saya diberikan kesempatan promosi oleh puskesmas 53% memberikan jawaban ya. Kedua, puskesmas bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja 46% memberikan jawaban ya. Ketiga, saya mampu melaksanakan tugas sepenuhnya dari atasan 66% memberikan jawaban ya. Keempat, pimpinan puskesmas tidak pernah memberikan tekanan pekerjaan 66% memberikan jawaban ya. Kelima, puskesmas memberikan pelatihan kepada pegawai sesuai bidang pekerjaan 46% memberikan jawaban ya, berarti dapat disimpulkan bahwa terjadi permasalahan mengenai dukungan organisasi pada Puskesmas Balai Selasa. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian ini, “Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan”.

Berdasarkan hal di atas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut. Indikator manakah dominan pada variabel stress kerja, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan?. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan?. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan?. Apakah dukungan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan?. Apakah stress kerja, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan?. Kerangka konseptual berikut dibuat berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan penelitian sebelumnya:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 dapat dirumuskan selbagai berikut. H_1 : Diidulga bahwa strellis kellerja sellicara parsiaal bellirpellingarulh siigniifikan tellirhadap kiinellerja pelligawaii dii Pulskellismas Balaii Sellilasa Kellicamatan Ranah Pellisiisiir. H_2 : Diidulga bahwa kellicellirdasan ellimosiional sellicara parsiaal bellirpellingarulh siigniifikan tellirhadap kiinellerja pelligawaii dii Pulskellismas Balaii Sellilasa Kellicamatan Ranah Pellisiisiir. H_3 : Diidulga bahwa dulkulngan orgnaniisasi sellicara parsiaal bellirpellingarulh siigniifikan tellirhadap kiinellerja pelligawaii dii Pulskellismas Balaii Sellilasa Kellicamatan Ranah Pellisiisiir. H_4 : Diidulga bahwa strellis kellerja, kellicellirdasan ellimosiional dan dulkulngan organiisasi sellicara siimulltan bellirpelli ngarulh siigniifikan tellirhadap kiinellerja pelligawaii dii Pulskellismas Balaii Sellilasa Kellicamatan Ranah Pellisiisiir

METODE

Penelitian ini melibatkan pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini menggunakan 65 responden, populasi dan sampel jumlahnya sama. Data yang diolah menggunakan SPSS. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan valid jika r hitung (*Pearson Correlation*) $> r$ tabel dimana $df = n-2$ sig. 5%. Kemudian jika instrumen dinyatakan valid dilanjutkan dengan uji reliabilitas, yaitu instrumen dinyatakan reliabel dilanjutkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif variabel penelitian menggunakan TCR, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel dilakukan untuk mengukur pemahaman pegawai tentang stres kerja, kecerdasan emosioanal, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas balai Selasa. Untuk mengukur deskripsi, Tingkat Capaian Responden (TCR) dihitung.

Variabel Stres Kerja

Hasil penyebaran survei menunjukkan apa yang dikatakan responden tentang variabel stres kerja, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4 Rata-rata Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Stres Kerja

Jawaban Responden	Indikator –Indikator									
	Konflik peran		Beban kerja		Pengembangan karir		Hubungan dalam bekerja		Struktur dan iklim organisasi	
	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata
SS	195	39	219	44	176	35	155	31	152	30
S	56	11	41	8	61	12	67	13	109	22
KS	61	12	60	12	87	17	100	20	58	12
TS	13	3	5	1	0	0,00	3	1	6	1
STS	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TCR	86,5		89,17		85,48		83,02		85,05	

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa indikator yang dominan dari variabel stres kerja yaitu beban kerja karena banyak responden yang menjawab sangat setuju dan memiliki nilai TCR paling tinggi. Dalam artian masih ada pegawai yang memiliki

beban kerja yang berlebihan. Pada masing-masing indikator juga banyak yang menjawab sangat setuju seperti indikator konflik peran, pengembangan karir, hubungan dalam bekerja, dan struktur dan iklim organisasi.

Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil penyabaran survei menunjukkan apa yang dikatakan responden tentang variabel kecerdasan emosional, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5 Rata-rata Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kecerdasan Emosional

Jawaban Responden	Indikator –Indikator									
	Kesadaran diri		Kendali diri		Empati		Motivasi		Keterampilan sosial	
	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata
SS	210	42	166	33	72	14	134	26	157	31
S	41	8	40	8	49	10	52	10	29	6
KS	74	15	119	24	198	44	137	27	139	28
TS	0	0,00	0	0,00	6	1	2	0,4	0	0,00
STS	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TCR	88,37		82,89		71,51		79,57		81,11	

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa indikator yang dominan dari variabel kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri karena banyak responden yang menjawab sangat setuju dan nilai TCR yang tinggi. Dalam artian kesadaran diri pegawai dalam bekerja sangat baik. Pada indikator kendali diri dan keterampilan sosial juga banyak responden menjawab sangat setuju.

Variabel Dukungan Organisasi

Hasil penyabaran survei menunjukkan apa yang dikatakan responden tentang variabel dukungan organisasi, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6 Rata-rata Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Dukungan Organisasi

Jawaban Responden	Indikator –Indikator									
	Pengakuan, gaji, dan kesempatan promosi		Kesehatan dan keamanan dalam bekerja		Kemandirian		Peran stressor		Pelatihan	
	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata
SS	112	22	86	17	164	33	151	30	171	34
S	68	14	43	9	46	9	53	11	28	6
KS	139	28	195	39	115	23	118	24	126	25
TS	6	1	1	0,2	0	0,00	3	0,6	0	0,00
STS	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TCR	77,60		73,17		83,2		81,66		82,77	

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan dari variabel dukungan organisasi yaitu pelatihan karena jawaban responden paling banyak sangat setuju dan memiliki nilai TCR paling tinggi. Dalam artian pelatihan terhadap pegawai dalam bekerja bernilai baik. Indikator lain seperti kemandirian, peran stressor juga banyak responden yang menjawab sangat setuju.

Variabel Kinerja

Hasil penyabaran survei menunjukkan apa yang dikatakan responden tentang variabel kinerja, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7 Rata-rata Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja

Jawaban Jawaban Responden	Indikator –Indikator									
	Kualitas kerja		Kuantitas kerja		Kehandalan		Inisiatif		Kerajinan	
	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata
SS	148	30	164	33	235	47	220	44	186	37
S	75	15	62	12	39	8	50	10	70	14
KS	100	20	99	20	51	10	55	11	69	14
TS	2	0,4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
STS	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TCR	82,71		84,00		91,32		90,15		87,20	

Berdasarkan tabel 7 indikator yang dominan dari variabel kinerja yaitu karena memiliki jawaban responden sangat setuju dan nilai TCR sangat banyak. Dalam artian kehandalan pegawai dalam bekerja dapat dikatakan sangat baik. Indikator lain yang banyak responden menjawab sangat setuju seperti kerajinan, inisiatif, kuantitas kerja, dan kualitas kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas harus dilakukan. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	56,831	5,592		10,163	0,000
Stres_Kerja	0,174	0,079	0,278	2,204	0,031
Kecerdasan_Emosional	0,111	0,052	0,207	2,123	0,038
Dukungan_Organisasi	0,223	0,073	0,409	3,074	0,003

Tabel berikut menunjukkan persamaan regresi linear berganda.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 56,831 + 0,174 X_1 + 0,111 X_2 + 0,223 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan.

Konstanta sebesar 56,831, artinya jika tidak ada stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi ($X_1=X_2=X_3=0$) maka nilai kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir adalah sebesar konstanta yaitu 56,831, satuan artinya besar nilai konstanta sudah ada sebesar 56,831 satuan. Apabila terjadi peningkatan stres kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir sebesar 0,174. Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir. Apabila terjadi peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir sebesar 0,111. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir. Apabila terjadi peningkatan dukungan organisasi sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir sebesar 0,223. Artinya dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel berikut menunjukkan hasil analisis koefisien determinasi, yang menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.604	3.147

Berdasarkan tabel 9 nilai koefisien determinasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,604 hal ini berarti besarnya kontribusi stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir adalah 60,4% sedangkan sisanya 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut tabel hasil pengujian uji t.

Tabel 10 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	sig
	B	Beta		
	Std. Error			
(Constant)	56,831	5,592	10,163	0,000
Stres_Kerja	0,174	0,079	2,204	0,031
Kecerdasan_Emosional	0,111	0,052	2,123	0,038
Dukungan_Organisasi	0,223	0,073	3,074	0,003

Dari tabel diatas dijelaskan.

Variabel stres kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir, dimana t hitung 2,204 dan nilai (sig = 0,031 < 0,05). Dengan df = 65 – 3 = 62 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,670, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,204 > 1,670. Maka stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima dan terbukti. Variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir, dimana t hitung 2,123 dan nilai (sig = 0,038 < 0,05). Dengan df = 65 – 3 = 62 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,670, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,123 > 1,670. Maka kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima dan terbukti. Variabel dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir, dimana t hitung 2,074 dan nilai (sig = 0,003 < 0,05). Dengan df = 65 – 3 = 62 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,670, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,074 > 1,670. Maka dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir. Dengan demikian Hipotesis 3 diterima dan terbukti.

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel X1, X2, dan X3 mempengaruhi Y. Uji F statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam model regresi mempengaruhi variabel dependen atau terikat secara bersamaan. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 11 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	994,403	3	331,468	33,473	.000 ^b
Residual	604,058	61	9,903		
Total	1598,462	64			

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 33,473 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) $df= 65 - 3 - 1 = 61$, maka nilai F tabel adalah 2,366, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hal ini berarti variabel stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ditemukan koefisien regresi stres kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir, dimana t hitung 2,204 dan nilai ($sig = 0,031 < 0,05$). Dengan $df = 65 - 3 = 62$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,670, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,204 > 1,670$. Maka stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir. Indikator paling dominan pada variabel stres kerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir adalah beban kerja dimana nilai rata-rata 4,46 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 89,17%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir memiliki kontribusi besar terhadap stres kerja pegawai (Adel & Anoraga, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh chris_tawaqal (2019: 95-104) menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu Mangkunegara (2017:77) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Penelitian yang dilakukan oleh Swandari (2017: 51–70) menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap kinerja

Hasil penelitian ditemukan Koefisien regresi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir, dimana t hitung 2,123 dan nilai ($sig = 0,038 < 0,05$). Dengan $df = 65 - 3 = 62$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,670, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,123 > 1,670$. Maka kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir. Indikator paling dominan pada variabel kecerdasan emosional pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah

Pesisir adalah kendali diri dimana nilai rata-rata 4,14 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,89%. Hal ini menunjukkan bahwa kendali diri pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir memiliki kontribusi besar terhadap kecerdasan emosional pegawai (Arifin et al., 2023).

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Luh Wintang Sumarini (2021: 51–70) yang menghasilkan penelitian bahwa kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang yang sedang emosional tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka. Karyawan dengan kecerdasan emosional (EQ) yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan EQ yang lebih rendah (Engkizar et al., 2021).

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ditemukan Koefisien regresi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir, dimana t_{hitung} 2,074 dan nilai ($\text{sig} = 0,003 < 0,05$). Dengan $df = 65 - 3 = 62$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,670, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,074 > 1,670$. Maka dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir. Indikator paling dominan pada variabel dukungan organisasi pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir adalah kemandirian dimana nilai rata-rata 4,15 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,02%. Hal ini menunjukkan bahwa kemandirian pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir memiliki kontribusi besar terhadap dukungan organisasi pegawai (Mutathahirin et al 2020).

Savitri & Komalasari dalam Umihastanti & Frianto (2022: 219–232). menyatakan ada empat indikator dalam mengukur dukungan organisasi yakni penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas pencapaian karyawan hal ini juga ditujukan untuk mendorong peningkatan kinerjanya, pengembangan yang diberikan kepada karyawan sebagai peluang untuk meningkatkan kemampuannya, kondisi kerja yang nyaman akan memberikan rasa aman dan kepedulian organisasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan melibatkan dukungan dari rekan kerja serta lingkungan kerjanya, kesejahteraan karyawan juga akan menjadi tolok ukur seberapa besar perhatian organisasi pada karyawannya dalam melakukan pekerjaan (Baidar et al., 2023).

Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ditemukan nilai F_{hitung} 33,473 dan F_{tabel} dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) $df = 65 - 3 - 1 = 61$, maka nilai F_{tabel} adalah 2,366, maka dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti variabel stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir. Indikator paling dominan pada variabel kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir adalah keandalan dimana nilai rata-rata 4,57 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,32%. Hal ini menunjukkan bahwa keandalan pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir memiliki kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya stress kerja, kecerdasan emosional, dukungan organisasi. Penilaian kerja pegawai atau karyawan merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai atau karyawan mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan satu set standar yang harus disesuaikan oleh pegawai. Penelitian Milzam et al (2022: 89–106) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang. Penelitian lain oleh Marcella (2022), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian Arien Syafitri (2021), hasil uji hipotesis menunjukkan Terdapat Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Kota Palembang.

KESIMPULAN

Indikator yang paling dominan dari variabel yang diteliti yaitu indikator paling dominan pada variabel kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan adalah kelandakan dimana nilai rata-rata 4,57 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,32%. Indikator paling dominan pada variabel stres kerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan adalah beban kerja dimana nilai rata-rata 4,46 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 89,17%. Indikator paling dominan pada variabel kecerdasan emosional pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan adalah kendali diri dimana nilai rata-rata 4,14 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,89. Indikator paling dominan pada variabel dukungan organisasi pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan adalah kemandirian dimana nilai rata-rata 4,15 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,02%. Hasil penelitian ditunjukkan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian ditunjukkan terdapat kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian ditunjukkan terdapat dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan. Variabel stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan dengan kontribusi selisih 60,4% sedangkan sisanya 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini selipengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan lainnya.

SARAN

Bagi Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir Pada variabel stres kerja nilai TCR terendah diperoleh pada indikator hubungan dalam bekerja, penulis mengharapkan kepala puskesmas lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa menyebabkan hubungan dalam bekerja yang kurang baik, dan berusaha meminimalisir terjadinya hubungan kerja yang kurang baik ditempat kerja. Seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menghargai hasil kerja bawahan dan teman kerja serta menyamakan visi antara atasan dan bawahan. Pada variabel kecerdasan emosional nilai TCR terendah diperoleh pada indikator empati, penulis mengharapkan Pegawai Puskesmas Balai Selasa dapat meningkatkan rasa empati antara sesama pegawai bisa saling memahami kondisi pegawai lain dan bisa meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik kedepannya. Pada variabel dukungan organisasi nilai TCR terendah diperoleh pada indikator kesehatan dan keselamatan dalam bekerja, penulis mengharapkan kepada kepala Puskesmas Balai Selasa agar lebih memperhatikan tunjangan serta asuransi kesehatan pegawai, karena itu sangat penting bagi setiap pegawai. Pada variabel kinerja nilai TCR terendah diperoleh pada

indikator kualitas kerja, penulis mengharapkan agar pegawai lebih meningkatkan kemampuan dalam diri untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh puskesmas supaya tercipta hasil kinerja yang lebih baik. Bagi peneliti berikutnya diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bagi peneliti yang tertarik dalam bidang yang sama, perlu dipertimbangkan pengaruh faktor lain selain stres kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan organisasi. Seperti beban kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dll. Disamping itu penelitian dengan topik yang sama atau diperluas di organisasi lainnya perlu juga dilakukan untuk memperoleh gambaran dan perbandingan yang lebih jelas dalam pengembangan stres kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di organisasi seluruh Indonesia.

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the effect of work satisfaction on job performance through employee engagement. *International Journal of Multi-Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1–9.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalafa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Cox. (2019). *Pandulan ulntulke Bellilajar Pellircaya Diirri dan Sellimangat dalam Bellikellirja*. gramellidiiia.Jakarta.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Kadariisman. (2017). *Manajellimellin Pellingellimbangan Sulmbellir Daya Manulsia*. Raja Grafindo Pellirsada. Jakarta.
- Marcellilla. (2022). Pellingarulh Strellis Kellirja, Belliban Kellirja, Dan Liingkulngan Kellirja Tellirhadap Kiinellirja Karyawan PT. Daiiyaplas Sellimarang. *Julrnl Ellikononii dan Biisniis*, Vol. 11 No. 1 Jullii 2022. P - IiSSN : 2503-4413 Elli - IiSSN : 2654-5837, Hal 926 – 935, 11.
- Martoyo. (2018). *Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia*. BPFELISBN, 9795030590. Yogyakarta.
- Mas'uld, F. (2017). *Sulvelli Diuagnosiis Organiisasii Konsellip dan Apliikasii*. Jakarta: Ellirlangga.
- Masram. (2017). *Manajellimellin Sulmbellir daya manulsia*. Ziifatama. Siidoarjo.
- Miilzam, F. T., Hawiik, R., Iindiwworo, Elli., & Melliiriyyantii, R. (2022). Pellingarulh Kulaliitas Kellihiidulpan Kellirja , Kellicellirdasan Ellimosiional , Dulkulngan Sosial tellirhadap Kiinellirja Pelligawaii (Stuldii Kasuls Pelligawaii Diinas Pellinanaman Modal dan Pellilayanan Tellirpadul Satul Piintul Kabulpatellin Pellimalang), 1.

- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77
- Ni Luh Wintang Sumarini. (2021). Pelngaruh Kelcelrdasan Elmosional Dan Motivasi Telrhadao Kinelrja Telnaga Harian Lelpas Pada Dinas P3ap2kb Kabupateln Gianyar. *Jurnal Elmas*, 2.
- Robbiins, P. Stelliphellin & Coultlellir, M. (2017). *Hulman Rellisoulrcellis Managellimellint*. Ellidiisii 16, Jiiliid 1, Salellimba Ellimpat. Jakarta.
- Robellirt, K., & Kiiniickii, A. (2017). *Pelliriilakul Organiisasii: Organiizatiional Bellibaviior*. Jakarta: Salellimba Ellimpat.
- Robiinson, & Cornellirs. (2017). *Manajellimellin (ellidiisii 7)*. Jakarta: PT. Iindelliks Groulp Gramellidiia.
- Siimamora. (2018). *Manajellimellin Sulmbellir Daya Manulsia*. Yogyakarta: BPFelli. Yogyakarta.
- Suldaryo, Y., Ariibowo, A., & Sofiatii, N. A. (2018). Manajellimellin Sulmbellir Daya Manulsia;
- Sulnyoto. (2017). *Sulmbellir Daya Manulsia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sultardjii. (2017). Pellirellincanaan Dan Pellingellimbangan Sulmbellir Daya Manulsia. Ellidiisii. Pellirtama. Dellielli Pulbliish. Yogyakarta.
- Swandari. (2017). Pelngaruh Kelcelrdasan Elmosional Dan Strelns Kelrja Telrhadao Kinelrja Karyawan Pada PT Wiguna Alam Pelrsada. *Jurnal Elmas*, 2.
- Wiibowo. (2018). Manajellimellin Sulmbellir Daya Manulsia. PT Raja Grapiindo Pellirsada. Jakarta.

Copyright holder:

© Utami, N., Z. Sutardjo, A. Meyla, D., N.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA