

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pada

Program Studi Manajemen



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

Ria

(NIM 21612011094)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2025

HALAMAN JUDUL

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MALANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi

Manajemen



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Disusun oleh:

Ria

(NIM 21612011094)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2025

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stress Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan
Kabupaten Malang

Disusun oleh : Ria
NIM : 21612011094
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan
Di depan tim penguji
Malang,,, 2025

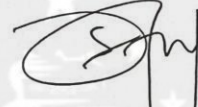
Mengetahui dan menyetujui

Kaprodi,



(ERNA RESMIATINI, S.M.B., M.Se)
NIDN. 0715069004

Pembimbing,



(SINOLLAH, S.Sos., M.AB)
NIDN. 0720057401

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

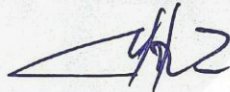
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

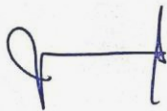
NAMA : Ria
NIM : 21612011094
HARI : Senin
TANGGAL : 21 Juli 2025
JUDUL : Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas perhubungan kab. Malang

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M.
NIDN. 0721087601

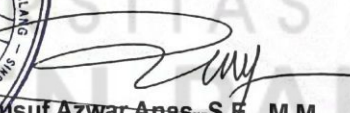


Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 20 juni 2025
Yang menyatakan,

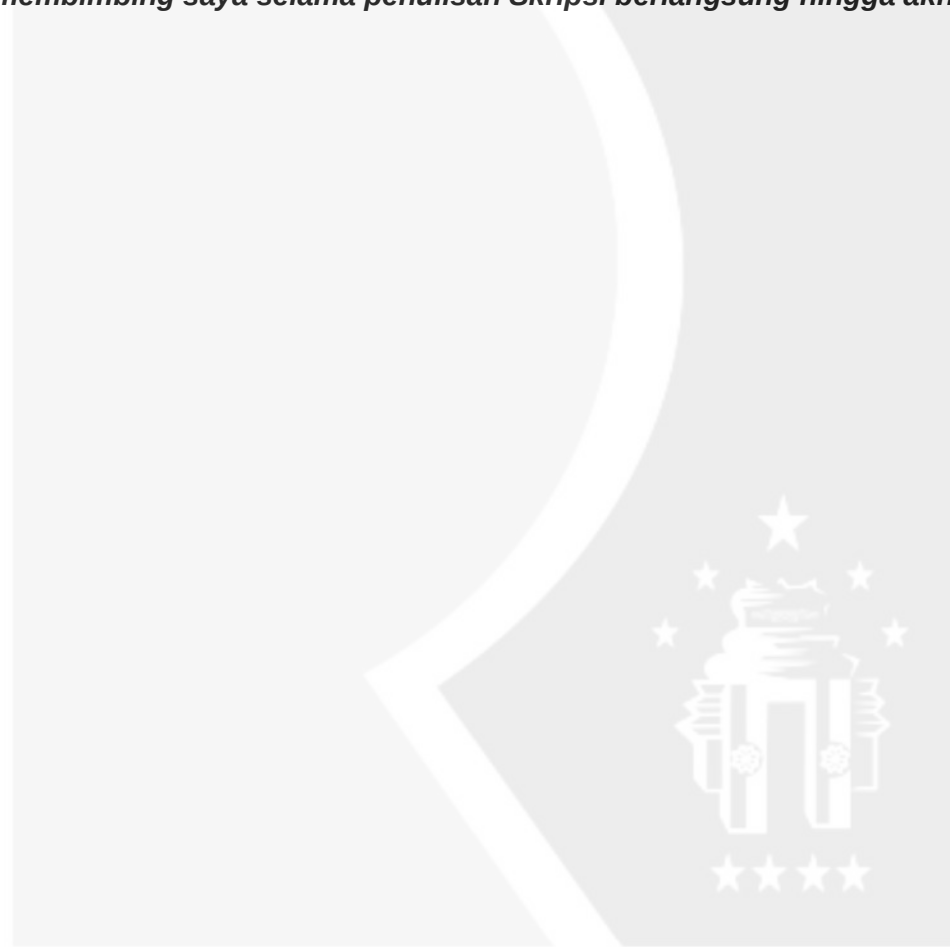


Ria.

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT telah memberikan kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, serta untuk kedua orang tua saya Alm Bapak Pusidin dan Ibu Sumrati yang selalu mendoakan untuk kebaikan anak-anaknya. Juga kepada Dosen yang sudah membimbing saya selama penulisan Skripsi berlangsung hingga akhir.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BSTRAK

Ria. 2025 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang (Pembimbing: Sinollah, S,Sos,M.AB)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 53 responden yang merupakan karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa baik kemampuan mengelola emosi maupun kemampuan menghadapi tekanan kerja secara konstruktif sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

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



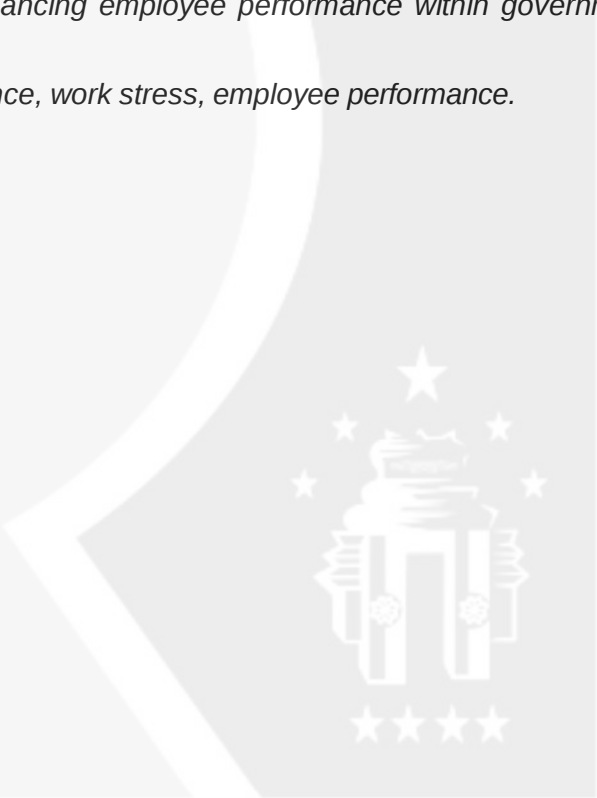
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Ria. 2025 The Influence of Emotional Intelligence and Work Stress on Employee Performance Case Study at the Transportation Agency of Malang Regency (Supervisor: Sinollah, S.Sos, M.AB)

This study aims to determine and analyze the influence of emotional intelligence and work stress on employee performance at the Transportation Agency of Malang Regency, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach using a survey method through questionnaires distributed to 53 respondents who are employees of the agency. The data analysis technique used is multiple linear regression with the assistance of SPSS version 30. The results indicate that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, work stress also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, emotional intelligence and work stress significantly influence employee performance. These findings suggest that the ability to manage emotions and handle work-related pressure constructively plays an important role in enhancing employee performance within government institutions.

Keywords: emotional intelligence, work stress, employee performance.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan karunianya akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

Tujuan penulisan proposal skripsi ini merupakan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

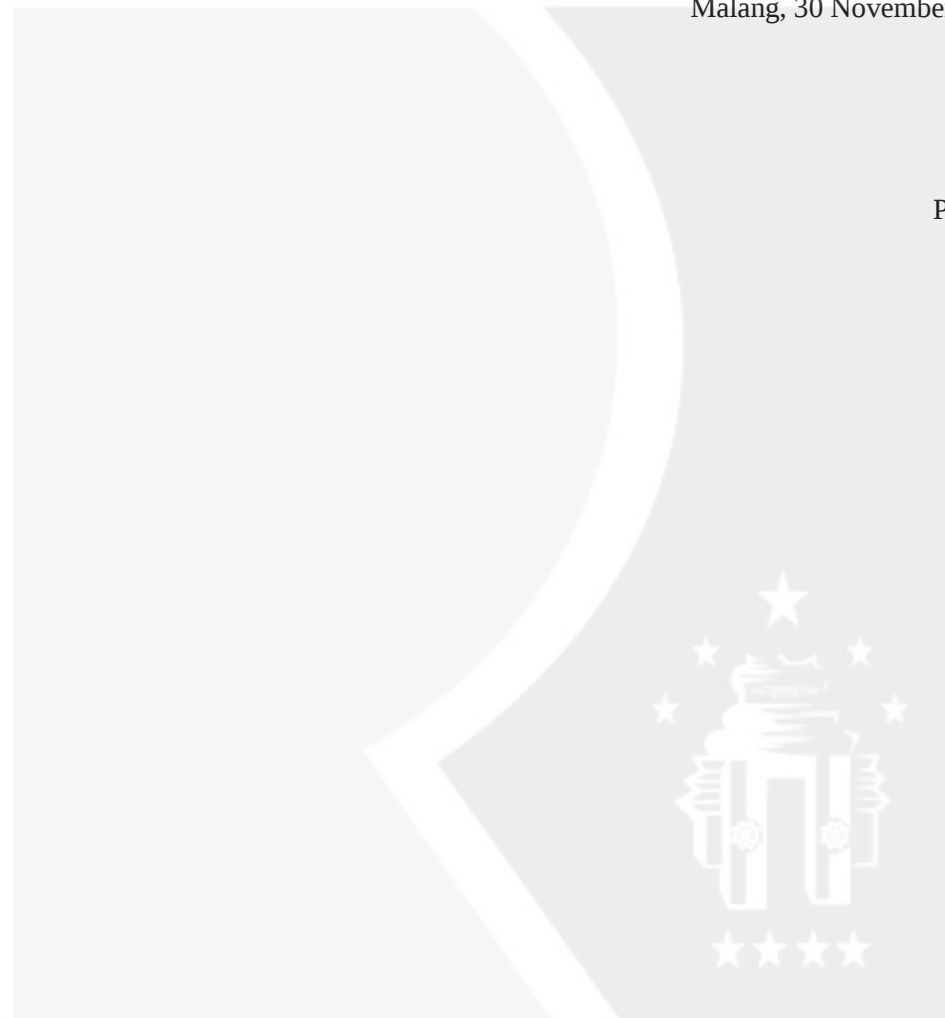
Sehubungan dengan itu penulis mengucapkan banyak penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Sujud dan terima kasih yang dalam penulis mempersembahkan kepada Ibu tercinta atas dan dorongan yang kuat, kebijaksanaan yang telah diberikan dan doa-doanya.
2. Bapak Drs KH. Imron Rosyadi Hamid, M.Si. Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat. yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.
3. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh atas terselesainya proposal skripsi ini.
4. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan kepada mahasiswa manajemen khususnya bagi penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Bapak Sinollah, S.Sos., M.Ab selaku Pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan hingga terselesaikan proposal skripsi ini.

6. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malnag yang ikut berperan dalam penelitian dan penulisan proposal skripsi ini.

Malang, 30 November 2024

Penulis



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
LEMBAR PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	XI
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	1
CURRICULUM VITAE.....	2
BAB I PENDAHULUAN	3
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
<u>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</u>	10
2.1. Kajian Empiris.....	10
2.2. Kajian Teoritis	15
2.2.1. Kinerja	15
2.3 Kecerdasan Emosional.....	18
2.2.2 Stress kerja	23
2.3 Kerangka Pikir.....	28
2.4 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Rancangan Penelitian.....	31
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
3.2.1. Lokasi Penelitian	31
3.2.2. Waktu Penelitian	31
3.3. Variabel Penelitian Dan Pengukurannya	32
3.3.1. Definisi Operasional Variabel.....	32
3.4 Populasi Dan Sempel.....	36

3.5 Sumber Data.....	37
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	40
3.7.1 Analisis Deskriptif	41
3.7.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.7.4. Uji Asumsi Klasik.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Hasil Penelitian	47
4.2. Analisis Data.....	57
4.2.1. Uji Validitas dan Realibilitas	57
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	60
4.2.3. Uji Anlisis linier berganda	63
4.2.4. Uji Hipotesis	64
4.3. Pembahasan hasil penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN	83

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model konsep penelitian	28
Gambar 2. Model Hipotesis Penelitian	28
Gambar. Grafik P Plot	58
Gambar. Scatterplot.....	61



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu.....	11
Tabel 2. Definisi Operasional	34
Tabel 3. Skala Likert	38
Tabel 4. Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 5. Usia Responden.	47
Tabel 6. Tahun Masa Bekerja Responden.	48
Tabel 7. Descriptive statistik.	49
Tabel 8. Kuesioner kecerdasan emosional (X1).....	50
Tabel 9. Kuesioner stres kerja (X2).....	52
Tabel 10. Kuesioner kinerja karyawan (Y)	53
Tabel 11. Uji validitas kecerdasan emosional (X1).....	56
Tabel 12. Uji validitas Stres kerja(X2).....	56
Tabel 13. Uji validitas Kinerja karyawan.....	57
Tabel 14. Uji realibilitas.	57
Tabel 15. Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	59
Tabel 16. Uji multikolinieritas.	60
Tabel 17. Uji Analisis linier berganda.....	61
Tabel 18. Uji determinasi F (Kelayakan)	63
Tabel 19. Uji Koefisien Determinasi.....	64

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	75
Lampiran 2. Uji Validitas	79
Lampiran 3. Uji Realibilitas.....	84
Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik	85
Lampiran 5. Surat Keterangan Penelitian.....	87



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

CURRICULUM VITAE

Nama : Ria
Alamat : Dusun Kembang Sari
No. Telepon : 087703114713
E-Mail : fajriatulbariroh@gmail.com
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat dan Tanggal Lahir : Karimunting, 02 Februari 2002
Status : Belum Menikah
Warga Negara : Indonesia
Agama : Islam

Riwayat Pendidikan

MI Mis Al-anwar Kalimantan Barat
SMP Alfaqihil Muqoddam Kalimantan Barat
SMA Alfaqihil Muqoddam Kalimantan Barat



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi atau instansi aset yang paling penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Menurut Ummah (2019) sumber daya manusia adalah seluruh potensi yang ada dalam diri kita dan alam untuk mewujudkan peran kita sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformative serta untuk mencapai kesejahteraan dan kehidupan secara seimbang dan berkelanjutan yang merupakan potensi yang melekat pada manusia untuk dikelola, dalam praktik sehari-hari, Sumber Daya Manusia (SDM) dipahami dengan baik sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk organisasi pengelolaan sumber daya alam (SDA). Sedangkan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia, maka dari itu untuk mencapai tujuan tersebut, setiap Perusahaan harus membentuk sumber daya manusia yang efektif dan berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian, perusahaan akan lebih kompetitif dibandingkan Perusahaan lain. Peningkatan kinerja karyawan adalah salah satu bentuk peningkatan yang dilakukannya.

Menurut Darmawan (2021) mengemukakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas Perusahaan. Maka dari itu kinerja optimal dari para karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan budaya organisasi yang solid dan sehat. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Shahzad et al., 2013). Kinerja karyawan sangat penting karena dengan kinerja atasan dapat mengetahui seberapa tinggi kemampuan karyawan dalam

melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu didalam sebuah organisasi. Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan kerja individu dengan target yang telah ditentukan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulastri 2020).

Pengukuran kinerja diperlukan untuk menentukan apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan harapan organisasi, apakah kinerja dapat diselesaikan sesuai jadwal, atau apakah terdapat kesalahan dalam rencana. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja, karena kinerja hanya dapat diukur terhadap kinerja yang sebenarnya dan dapat diukur. Manajemen selalu menghadapi masalah kinerja, jadi mereka harus tahu apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian adalah kemampuan yang terdiri dari kecerdasan emosional. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu kecerdasan emosional (Handayani & As, 2023).

Adapun kecerdasan emosional menurut Sofyan et al, (2021) juga dapat berkontribusi terhadap kinerja seseorang untuk memungkinkan seseorang dapat mengatur emosi mereka dalam rangka mengatasi stres dan melakukan dengan baik dibawah tekanan, dan juga dapat membantu seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan organisasi. Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengidentifikasi emosi pada diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri secara internal, serta mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain dengan efektivitas (Nurbayti & Hapziali, 2024). Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional akan dapat mengendalikan diri sendiri, mengontrol supaya menyelesaikan tugasnya dengan baik agar dapat membantu operasional perusahaan serta memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja. Kecerdasan

emosional merupakan salah satu faktor yang sama pentingnya dengan kemampuan teknik analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. (Widodo 2019).

Menurut Putra (2020). mengatakan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh terhadap kinerja, ada beberapa yang menolak hasil penelitian tersebut. Borman (2021) mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Sofyan et.al (2021) yang juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja (masih ada research gap).

Selain kecerdasan emosional, faktor penting untuk diteliti terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stress kerja. Stress kerja adalah tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan secara fisik dan psikologis yang berlebihan sebagai akibat dari tuntutan internal dan eksternal dari pekerjaan mereka. sehingga keadaan stres yang dialami seseorang dapat berdampak negatif pada kinerjanya. Stres memiliki efek baik dan buruk. Stres dapat meningkatkan motivasi pribadi, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, dan memberikan inspirasi hidup yang lebih baik dengan mengubah cara karyawan melihat pekerjaan dan diri mereka sendiri sehingga mereka dapat mencapai prestasi profesional dan kinerja yang baik. Namun, karyawan yang rentan terhadap stres kerja harus diobati dengan baik karena hal ini dapat menyebabkan mereka merasa frustrasi, emosional, atau tidak nyaman saat bekerja (Sumiati, 2019).

Dalam kehidupan sehari-hari stress biasanya dipandang sebagai kondisi yang negatif termasuk dalam kondisi seseorang yang sedang bekerja, misalnya adanya tekanan dari atasan dan persaingan didalam lingkungan kerja yang menimbulkan stress kerja yang menyebabkan terjadinya kinerja yang menurun (Hasibuan, 2012). Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Lestari et al, (2020), (Makkira et al., 2022), yang

menemukan bahwa stress menurunkan kinerja karyawan. Namun penelitian Setiawan & Widarta (2024) dan Manihuruk & Tirtayasa, (2020) menemukan bahwa stress kerja meningkatkan kinerja karyawan.

Dinas perhubungan secara umum merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintah Daerah dibidang Perhubungan. Dinas perhubungan juga berkedudukan dibawah tanggung jawab bupati melalui Sekretaris Daerah (SEKDA). Dinas Perhubungan memiliki tugas pokok yang melaksanakan urusan pemerintah di bidang perhubungan, meliputi sub urusan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ), sub urusan pelayaran, sub kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekomentrasi sampai dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Sebagai instansi pemerintah, Dinas Perhubungan tentunya berupaya memaksimalkan segala bentuk kegiatan, khususnya dalam rangka mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu manajemen perlu memberikan nilai positif dari kompetensi yang dimiliki karyawan dan memperhatikan kecerdasan emosional agar kinerja karyawan tidak menurun. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Malang, menunjukkan bahwa kurangnya memperhatikan kecerdasan emosionalnya, yang ditandai dengan kurang kemampuan mengelola emosional dalam diri seseorang serta kesadaran diri yang belum bisa dikendalikan, bukan hanya dari dalam diri seseorang tersebut akan tetapi seorang karyawan juga belum bisa mengontrol kecerdasan emosionalnya ketika ada faktor dari luar sehingga mengakibatkan segala pekerjaan menjadi terbengkalai atau tidak dikerjakan secara maksimal. Kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerjanya karena ketika emosional terganggu maka aktivitas akan terganggu.

Adapun Dinas Perhubungan tentunya berupa memaksimalkan segala bentuk, khususnya dalam rangka mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu kita perlu mendorong kinerja karyawan dan memperhatikan stres kerja agar kinerja karyawan tidak menurun.

Stres dapat dimulai dari sebuah kebiasaan yang sering dilakukan jika dilihat dari aktivitas setiap hari yang padat, dimulai dari jam masuk kerja sehingga pulang kerja, bahkan tak jarang juga lembur karena harus mengejar deadline. Tentu ini menyita banyak energi. Berdasarkan observasi yang dilakukan saya kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malang pekerjaan yang menumpuk saja, itu sudah menjadi pemicu stres. Sebagai contoh saat pegawai sudah menyelesaikan pekerjaan, tapi pegawai langsung mendapatkan limpah tugas dari atasan. Efeknya, pegawai akan terlihat seperti tidak bisa mengatur jam kerja. Dengan adanya tugas melimpah dan deadline pegawai mudah merasa stres dan gelisah dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu kinerja pegawai mudah menurun.

Kertarikan penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui secara mendalam bagaimana kecerdasan emosional dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada instansi pemerintah seperti Dinas Perhubungan Kabupaten Malang. Ketertarikan penulis didasarkan pada pengamatan langsung terhadap dinamika kerja para pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan, di mana terlihat adanya tantangan dalam mengelola emosi maupun tekanan kerja yang tinggi, terutama dalam menghadapi beban kerja yang padat dan tekanan deadline yang ketat. Penulis meyakini bahwa pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja akan sangat bermanfaat dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan yang lebih tepat sasaran.

Secara empiris yang menarik pada penelitian ini adalah adanya ketidaksamaan hasil penelitian (*research gap*) antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja dan juga variabel stres kerja dengan kinerja. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya bahwa penelitian yang dilakukan oleh Suwandewi & Trianasari, (2022), Nani & Mukaroh (2021), menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Borman & Westi (2021), Sofyan et.al (2021) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh

signifikan pada kinerja. Begitu juga dengan stress kerja terjadi adanya ketidaksamaan hasil penelitian (*research gap*) seperti yang sudah di bahas sebelumnya bahwa penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al, (2020), Makkira et al., (2022), yang menemukan bahwa stress menurunkan kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Widarta (2024) dan Manihuruk & Tirtayasa, (2020), menemukan bahwa stress kerja meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Malang dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan di bahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh Kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat sekaligus. Yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu dan menambah wawasan pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku kuliah mengenai kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu:

- a. Bagi penulis, menjadikan penelitian ini sebagai sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Manfaat untuk penelitian selanjutnya, dapat memberikan kontribusi sesuai yang diharapkan penulis dalam mengembangkan teori mengenai kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Manfaat untuk tempat penelitian, sesuai yang diharapkan penulis yakni bisa menjadi bahan masukan atau informasi tambahan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Malang dan bisa digunakan sebagai masukan kepada pihak atasan dari masa kini dan masa akan datang untuk mengevaluasi kinerja pegawainya.