

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN EMOSIONAL,
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
YAYASAN PONDOK PESANTREN TARBİYATUT TIJANIYYAH
AL-ABROR MALANG**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR
SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

DITA LAILATUL MAGHFIROH

(20612011049)

UNIVERSITAS ISLAM

RADEN RAHMAT

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG

2024

HALAMAN JUDUL
PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN EMOSIONAL,
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
YAYASAN PONDOK PESANTREN TARBİYATUT TIJANIYYAH
AL-ABROR MALANG

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR
SARJANA



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Disusun oleh:

DITA LAILATUL MAGHFIROH

(20612011049)

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

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN PROPOSAL

Judul : Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror Malang.

Disusun oleh : DITA LAILATUL MAGHFIROH

Nim : 20612011049

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

di depan tim penguji

Malang 17 Mei 2024

Mengetahui dan menyetujui,

Kaprodi,

Pembimbing,


(Adita Nafisa, S.E., M.M.)

NIDN. 0724068802


(Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M.)

NIDN. 0721088801

TANDA PENGESAHAN

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

NAMA : Dita Lailatul Maghfiroh
NIM : 20612011049
HARI : Senin
TANGGAL : 10 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror Malang.

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



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



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



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

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




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

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Saya akan menuliskan beberapa untaian kata terimakasih kepada dua orang yang sangat berarti dihidup saya.

Ibu saya, yang sujudnya selalu menjadi doa untuk kesuksesan anak-anaknya.

Ragamu memang sering sakit, tapi doamu selalu mencakar langit.

Untuk bapak, kepergianmu membuatku mengerti, bahwa rindu yang paling menyakitkan adalah merindukan seseorang yang telah tiada.

Ragamu memang tak disini, ragamu memang sudah tidak ada, tidak bisa aku jangkau, Tapi namamu akan tetap menjadi motivasi terkuat sampai detik ini.

Bapak.... Anakmu Sarjana. “



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINIL

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, 17 Mei 2024
Yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a 10,000 Rupiah postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '10000'. The number '18011824' is visible at the bottom of the stamp.

Dita Lailatul Maghfiroh

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Maghfiroh, Dita Lailatul. 2024. Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyah Al- Abror Malang (Pembimbing: Niki Puspita Sari, S. Pd., M. M.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyah Al- Abror Malang. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian berjumlah 38 pegawai. Teknik sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling dengan metode purposive sampling*, yaitu hanya pegawai bagian perpustakaan yang berjumlah 38 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan secara simultan kepribadian, kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyah Al- Abror Malang.

Kata Kunci: *kepribadian, kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja*



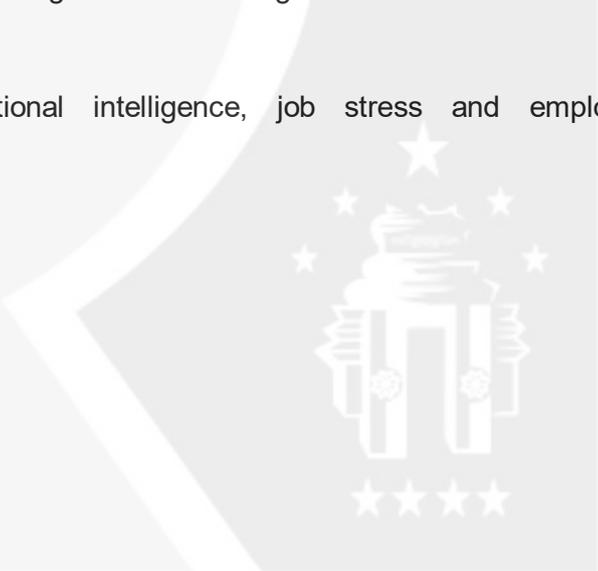
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAC

Maghfiroh, Dita Lailatul. 2024. The Influence of Personality, Emotional Intelligence and Work Stress on Employee Performance at Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyah Al-Abror Malang (Supervisor: Niki Puspita Sari, S. Pd., M. M.)

This study aims to determine and analyze the influence of personality, vocational intelligence and work stress on employee performance at Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyah Al-Abror Malang. To achieve this goal, this study uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. The population in the study amounted to 38 employees. The sample technique used is non-probability sampling with the purposive sampling method, which is only 38 library employees. The results of this study show that partially personality has a positive and significant effect on performance, partially emotional intelligence has a positive and significant effect on performance, work stress partially has a negative and significant effect on performance and simultaneously personality, emotional intelligence and work stress affect employee performance at the Tarbiyatut Tijaniyah Al-Abror Malang Islamic Boarding School Foundation.

Keywords: personality, emotional intelligence, job stress and employee performance



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmatnya dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, yang mana dilaksanakan Di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror Malang. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW karena tanpa beliau agama ini tak akan tersampaikan kepada kita semua.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua, karena tanpa jasa beliaulah penulis bisa mengenyam pendidikan di Universitas Islam Raden Rahmat ini. Sujud dan terimakasih penulis haturkan untuk ke 2 orang terkasih yang ada dalam hidup penulis ini.
2. Bapak KH. Imron Rosyadi Hamid, SE, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis. Sehingga penulis bisa termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.
3. Bapak Yusuf Azwar Anas, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi dukungan penuh atas terselenggaranya penugasan skripsi ini mulai awal hingga akhir.

4. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang memberikan arahan dan pengajaran selama pelaksanaan tugas skripsi ini.
5. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan ilmu-ilmunya dan bimbingannya mulai dari awal penyusunan skripsi sampai selesai, hingga sampai ujian skripsi.
6. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, tapi tidak mengurangi rasa ta'dhim saya kepada Beliau-beliau, yang telah memberikan seluruh ilmu yang didapat kepada penulis.
7. Ibu Imalatul Hidayah selaku staff TU fakultas yang telah membantu menyelesaikan administrasi mulai dari persiapan skripsi hingga pelaksanaan ujian skripsi dan yang selalu mengingatkan dan mengarahkan untuk segera melengkapi administrasi perkuliahan dan khususnya proses pelaksanaan skripsi ini.
8. Seluruh pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan manajemen Angkatan 2020 yang telah kebersamai mulai semester pertama hingga dengan semester akhir di Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
10. Untuk para sahabat-sahabat hebat saya yang senantiasa memberikan doa,dukungan dan semangat yang luar biasa untuk saya.
11. Segenap keluarga yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mendoakan untuk kelancaran skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun penulisan skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

Malang, 18 Januari 2024

Dita Lailatul Maghfiroh



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN PROPOSAL	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN ORISINIL.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAKSI.....	vi
ABSTRAC.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	6
1.3 TUJUAN PENELITIAN	7
1.4 MANFAAT PENELITIAN	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Empiris.....	9
2.2 Kajian Teoritis	16
2.2.1 Kinerja Pegawai	16
2.2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	16
2.2.1.2 Indikator Kinerja	17
2.2.1.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.2.1.4 Penilaian Kinerja.....	20
2.2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja	21
2.2.2 Kepribadian	22
2.2.2.1 Definisi Kepribadian	22
2.2.2.2 Faktor – faktor Kepribadian	23
2.2.2.3 Indikator Kepribadian	25
2.2.3 Kecerdasan Emosional	27
2.2.3.1 Definisi Kecerdasan Emosional	27
2.2.3.2 Faktor faktor kecerdasan emosional	27
2.2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional	29
2.2.3.4 Dampak Kecerdasan Emosional.....	30
2.2.4 Stress Kerja.....	31

2.2.4.1 Definisi Stres Kerja	31
2.2.4.2 Indikator Stres Kerja	32
2.2.4.3 Faktor Penyebab Stres Kerja	34
2.2.4.4 Pengelolaan Stres Kerja	35
2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian	36
2.3.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	38
2.3.4 Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Rancangan Penelitian	41
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3.3 Variabel Penelitian	43
3.3.1 Variabel Penelitian	43
3.3.2 Definisi Operasional Penelitian	43
3.4 Pengukuran Variabel Penelitian	49
3.5 Populasi dan Sampel	50
3.5.1 Populasi	50
3.5.2 Sampel	51
3.6 Sumber Data	51
3.7 Metode Pengumpulan Data	52
3.8 Teknik Analisis Data	53
3.8.1 Analisis Deskriptif	54
3.8.2 Uji Validitas	54
3.8.3 Uji Reliabilitas	55
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	55
3.8.5 Pengukuran Hipotesis	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Gambaran Umum	60
4.1.1 Sejarah Berdirinya Yayasan Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror	61
4.1.2 Profil Yayasan Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror	62
4.1.3 Visi dan Misi	63
4.1.4 Pelaksanaan Penelitian	64
4.2 Karakteristik Responden	64
4.2.1 Distribusi Jawaban Responden	65
4.2.1.1 Distribusi Pertanyaan tentang Kepribadian	65
4.2.1.2 Distribusi Jawaban Tentang Kecerdasan Emosional	69

4.2.1.3 Distribusi Jawaban Tentang Stres Kerja.....	73
4.2.1.4 Distribusi Jawaban Tentang Kinerja Pegawai	75
4.3 Hasil Analisi Data	78
4.3.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	78
4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	80
4.3.2.1 Uji Validitas.....	80
4.3.2.2 Uji Reliabilitas.....	81
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	82
4.3.3.1 Uji Normalitas	82
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	84
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	85
4.3.4 Uji Hipotesis	86
4.3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
4.3.4.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	88
4.3.4.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	89
4.3.4.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	90
4.4 . Pembahasan.....	91
4.4.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja	91
4.4.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	93
4.4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	95
4.4.4 Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	98
BAB V PENUTUP	101
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN	108

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian sekarang dengan Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 2. Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	47
Tabel 3. Skor Penelitian	50
Tabel 4. Ikhtisar Penyebaran Angket dan Pengambilan Angket.....	64
Tabel 5. Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 6. Usia Responden.....	65
Tabel 7. Distribusi Jawaban Item Kepribadian (X1)	66
Tabel 8. Distribusi Jawaban Item Kecerdasan Emosional (X2)	69
Tabel 9. Distribusi Jawaban Item Stres Kerja (X3).....	73
Tabel 10. Distribusi Jawaban Item Kinerja Pegawai (Y).....	75
Tabel 11. Hasil Analisis Deskriptif	78
Tabel 12. Hasil Uji Validitas.....	80
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas	84
Tabel 15. Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 16. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	87
Tabel 17. Hasil Uji t.....	88
Tabel 18. Hasil Uji F	89
Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi	90



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Konsep	40
Gambar 2. Pintu Utama Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al- Abror Malang.	60
Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Melalui Grafik Normal Plot.....	83
Gambar 4. Hasil Uji Heteroeskedastisitas	86



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	108
Lampiran 2. Curriculum Vitae.....	111
Lampiran 3. Riwayat Hidup.....	112
Lampiran 4. Kartu Bimbingan.....	113
Lampiran 5. Data Tabulasi	115
Lampiran 6. Data Validitas	123
Lampiran 7. Data Reliabilitas	131
Lampiran 8. Data Uji Asumsi Klasik.....	132
Lampiran 9. Data Uji Hipotesis.....	134
Lampiran 10. Dokumentasi	135



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya (Lutfiyah, 2022). Menurut Susan (2019) sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Selain itu Bohlander & Snell (2010) mengungkapkan sumber daya manusia merupakan keahlian terintegrasi antara pola pikir dan fisik yang dimiliki personil agar dapat berkompetisi dalam dunia kerja yang semakin ketat. Salah satu sebab yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan atau organisasi adalah kinerja. Kinerja termasuk dalam ukuran keberhasilan untuk menuntaskan pekerjaannya yang mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan bersama dalam jangka waktu tertentu (Marzuki et al., 2018).

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tak hanya itu, Edison (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan atau ketentuan yang sudah dilakukan sebelumnya. Namun, kinerja sendiri masih dikatakan

sebagai permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Juniarti, 2021). Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengendalikan diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2003) pengendalian diri atau yang biasa disebut kepribadian.

Kepribadian seseorang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nevid (2017) kepribadian adalah perpaduan cara orang terhubung dengan individu lain dan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Menurut Robbins & Judge (2019:93) kepribadian merupakan sejumlah cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan dunia di sekelilingnya. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pernah diteliti oleh Geovanny (2020) Kurniawan, dkk (2022), Sibgotallah, dkk (2022), Beng dan Muthuveloo (2020) dengan hasil kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dapat dipengaruhi oleh kepribadian karyawan melainkan dapat juga dengan kecerdasan emosional. Seperti halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Rahman et al. (2016), menunjukkan bahwa kepribadian dan kecerdasan emosional memiliki hubungan, bahwa kepribadian, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang tidak langsung.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:131) kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil bertanggung jawab pada identitas diri, ciri fisik, dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu. Perbedaan kepribadian antar karyawan hendaknya mendapatkan

perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang diambil oleh perusahaan.

Penelitian terdahulu yakni Yang dan Hwang (2014) menyatakan bahwa semua trait dalam kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Muhaimin et al. (2011).

Penelitian tersebut menunjukkan karakteristik kepribadian tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain, perbedaan kepribadian antar karyawan hendaknya mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kecerdasan emosional dalam menjalankan pekerjaannya (Hanggraeni, 2011:19).

Efendi dan Sutanto (2013) menyatakan, bahwa 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. Hur et al (2015) mengemukakan bahwa mengelola emosi atau kecerdasan emosional karyawan adalah salah satu aset terpenting bagi sebagian besar organisasi, khususnya organisasi berbasis layanan karena manfaat nyata terhadap kinerja yang sukses. Kecerdasan emosional

menuntut pemilik emosi untuk belajar jujur, menghargai emosi dalam diri sendiri dan orang lain, menyikapi dengan tepat dan menggunakan energi emosional secara efektif dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian terdahulu *Jorfi (2010) yang berjudul Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees* bahwa dari hasil tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap tingkat kinerja di level

manajer dan pegawai administrasi pendidikan di Iran. Selain kecerdasan emosional, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh Moorhead dalam Muhammadin & Ismail (2023) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja.

Kasim (2016) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena beban kerja yang berlebihan, pengembangan karier, masalah keluarga dan masalah organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut dimana karyawan merasa capek, gelisah, tidak bahagia, sakit kepala, lemah serta mudah marah. Filliks Duwit (2015) membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror merupakan sebuah organisasi nirlaba yang bergerak dibidang pendidikan yang beralamatkan di Jl. Sidodadi Gang 7, RT 34/RW 06, Sememek, Kebonagung, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang. Saat ini Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror memiliki tiga Lembaga Yakni Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror, SD Islam Unggulan Al-Abror dan TK Unggulan Al-Abror.

Seperti hal pada umumnya lembaga pendidikan dituntut dapat menampilkan dan menawarkan jasa pendidikan kepada masyarakat dengan menarik, berkompetensi serta ramah dalam berinteraksi dengan dasar yakni memberi kenyamanan pada anak didik agar mereka merasa nyaman di lingkungan tempat mereka menimba ilmu. Maka dengan ini menjadi suatu kewajiban bagi seluruh pegawai di sana untuk menjaga perilaku, tuturkata serta sikap. Dalam suatu kegiatan yang melibatkan

anak-anak demi tercapainya suatu tujuan yang harus dicapai, keterlibatan rangkaian kondisi psikologis orang-orang disekitar tempat pendidikan sangatlah mempengaruhi pendidikan karakter pada anak didik yang menjadi salah satu point utama keberhasilan dalam mendidik, sehingga nantinya akan banyak diminati oleh masyarakat.

Dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror terdapat beberapa kendala yang dialami dan dirasa perlu adanya pengarahan serta evaluasi demi keberlangsungan pembelajaran tersebut. Permasalahan yang dihadapi yakni kurangnya kemampuan dalam peningkatan mutu pegawai serta kemampuan dalam mengontrol emosi yang beralaskan Karakteristik kepribadian dari para pegawai serta banyaknya tekanan pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan beberapa pegawai maupun peserta didik memilih tidak melanjutkan disana.

Berdasarkan hasil review penulis dari bapak Ahmad Maulana selaku Koordinator Lapangan bahwasannya seseorang yang bekerja di lingkungan pendidikan haruslah mempunyai kecerdasan emosional guna memberikan kenyamanan pada peserta didik maupun antar kepegawaian seperti sikap ramah serta menggembirakan antar pegawai untuk kenyamanan peserta didik. Untuk mengetahui seseorang yang memiliki

Kecerdasan emosional atau tidaknya bisa di prediksi dari kepribadian pegawai itu sendiri. Kepribadian seseorang dapat menentukan karakter dalam aktifitas interaksi yang dijalaninya, sehingga beliau menyimpulkan bahwa kepribadian dengan kecerdasan emosional adalah hal yang berkesinambungan. Tak hanya itu, beliau juga mengemukakan bahwasanya kecerdasan emosional dapat juga meminimalisir adanya

masalah yang dapat menimbulkan stress, sebab seseorang yang memiliki kecerdasan emosional bisa mengatur emosi pada diri sendiri sehingga tidak gegabah dalam menyikapi masalah.

Menyadari kompleksitas masalah yang dihadapi, mengharuskan Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror untuk berbenah diri mencari alternatif solusinya mengadakan evaluasi serta pengembangan dalam semua aspek pendidikan khususnya tenaga pengajar, sebab kalau tidak eksistensi Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror akan terisolasi dari dunia pendidikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, maka penulis memfokuskan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror Malang”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dengan memperhatikan secara seksama seluruh uraian yang tercakup dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror Malang?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror Malang?

3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror Malang?
4. Bagaimana pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror Malang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror Malang.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror Malang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang manajemen SDM khususnya untuk mengetahui pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana dalam menambah pengetahuan dan mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari dibangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan atau saran kepada pihak yayasan, dalam hal ini Yayasan Pondok Pesantren Tarbiyatut Tijaniyyah Al-Abror, mengenai pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai bagi pengembangan Yayasan kedepannya.

c. Bagi Akademik

Sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan, referensi dan menyajikan informasi mengenai pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, kepada mahasiswa-mahasiswi Universitas Islam Raden Rahmat Malang.