

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *COFFEE SHOP*  
SAPA KOPI SOLO**

**Firdaus Yuli Trapsilo<sup>1</sup>, Syefira Ayudia Johar<sup>2\*</sup>, Wartini<sup>3</sup>, Nur Ani<sup>4</sup>**

Fakultas Kesehatan Masyarakat dan Ilmu Kesehatan, Universitas Veteran Bangun Nusantara  
Sukoharjo<sup>1,2,3,4</sup>

\*Corresponding Author : syefira48@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Industri *coffee shop* di kota Solo berkembang pesat seiring meningkatnya daya tarik kota Solo sebagai destinasi wisata. Sapa Kopi, sebagai salah satu *coffee shop* yang tumbuh di tengah dinamika tersebut menuntut kinerja optimal dari karyawan untuk mencapai target perusahaan. Namun, tuntutan kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan stres kerja yang berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan regresi berganda untuk melihat pengaruh simultan kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh dari 36 karyawan Sapa Kopi Solo melalui teknik *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Sementara itu secara simultan, kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan aspek emosional dan pengelolaan stres dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini yakni Sapa Kopi Solo perlu mengembangkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dengan komunikasi dua arah antara karyawan outlet dengan tim manajemen, pengelolaan stres kerja, ruang rehat yang nyaman, dan kegiatan relaksasi tim.

**Kata kunci** : kecerdasan emosional, stres kerja, kinerja, *coffee shop*, Sapa Kopi Solo

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and work stress on employee performance. Sapa Kopi, as one of the coffee shops emerging amidst this dynamic environment, demands optimal employee performance to achieve its business targets. However, high job demands have the potential to cause work-related stress, which can negatively impact employee performance. This research employs an explanatory method with a quantitative approach. The data analysis techniques used include simple regression to examine the effect of emotional intelligence on work stress and multiple regression to assess the simultaneous influence of emotional intelligence and work stress on employee performance. Data were collected from 36 employees of Sapa Kopi Solo using a total sampling technique. The results indicate that emotional intelligence has a significant negative effect on work stress. Meanwhile, emotional intelligence and work stress simultaneously have a negative but statistically insignificant effect on employee performance. These findings underscore the importance of strengthening emotional aspects and managing stress to improve employee performance. The practical implication of this study is that Sapa Kopi Solo should develop more flexible work policies, encourage two-way communication between outlet staff and management, manage work stress effectively, provide comfortable break areas, and organize team relaxation activities.*

**Keywords** : *emotional intelligence, work stress, performance, coffee shop, Sapa Kopi Solo*

**PENDAHULUAN**

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan dalam menentukan respons individu terhadap tekanan kerja dan membantu individu mengelola stres

secara lebih efektif. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi mampu memahami kondisi emosional dirinya, menahan reaksi impulsif, serta menjaga hubungan kerja yang sehat. Mereka juga lebih mudah beradaptasi dengan tekanan kerja, tetap fokus dalam menyelesaikan tugas, mampu memberikan pelayanan secara profesional meskipun dalam kondisi penuh tekanan dan menjaga kinerja tetap stabil. Khraim, (2023) menegaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Tias Sastia & Rustika, (2021) diperoleh hasil kecerdasan emosional berperan menurunkan stres kerja.

Menurut Ani et al., (2020) stres merupakan faktor penting dalam pekerjaan akibat desakan yang dihadapi individu dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi yang sering dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja, termasuk pada industri *coffee shop*. Pattiwaet et al., (2023) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan hasil reaksi emosional dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Sedangkan menurut definisi dari The National Institute for Occupational Safety and Health, (1999) stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja, dan dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat berdampak langsung terhadap penurunan kinerja karyawan, baik dari segi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, maupun sikap dalam melayani pelanggan.

Sapa Kopi merupakan *coffee shop* yang berkembang di kota Solo dengan target pasar anak muda dan pekerja urban. Dari hasil survei pendahuluan di Sapa Kopi dalam beberapa bulan terakhir, terjadi penurunan omzet sebesar 15-20% yang dapat diartikan terdapat penurunan jumlah pelanggan, disertai peningkatan keluhan pelanggan terkait keterlambatan pelayanan, kesalahan pesanan, dan sikap kurang ramah karyawan hal ini dapat diindikasikan sebagai penurunan kinerja karyawan. Selain itu, tingkat ketidakhadiran karyawan meningkat, dengan rata-rata 3-5 orang per bulan tidak masuk tanpa pemberitahuan. Kondisi ini menyebabkan beban kerja tidak merata dan memicu tekanan kerja yang lebih tinggi. Evaluasi internal menunjukkan bahwa stres kerja akibat beban berlebih dan kurangnya dukungan berdampak pada penurunan motivasi dan kualitas pelayanan. Perbedaan respons karyawan terhadap tekanan juga mengindikasikan adanya variasi dalam kecerdasan emosional, yang turut memengaruhi performa kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja serta pengaruh simultan antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan *coffee shop* Sapa Kopi Solo. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara stres kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam meningkatkan kinerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Pendekatan ini dipilih karena dapat menguji pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen secara objektif melalui analisis statistik. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan regresi berganda untuk melihat pengaruh simultan kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sapa Kopi Solo sebanyak 36 responden. Pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan Sapa Kopi. Pengukuran item pertanyaan dalam kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala *likert* dengan 4 opsi antara lain sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Sangat tidak setuju memiliki poin 1 sedangkan

sangat setuju memiliki poin 4. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur kecerdasan emosional yang mengacu dari Alat Ukur Kecerdasan Emosional Tarumanagara (Oktaviani et al., 2021) yang di adaptasi dari *Self-Report Emotional Intelligence Scale* (Schutte et al., 1998). Skala tersebut terdiri dari 4 indikator, yaitu pengaturan emosi orang lain, pengaturan emosi diri, persepsi emosi dan pemanfaatan emosi. Stres kerja diukur menggunakan indikator yang mengacu dari Frommer et al., (1986). Skala tersebut terdiri dari 4 indikator stres kerja antara lain beban kerja kuantitatif berlebihan, beban kerja kualitatif berlebihan, kebosanan dan kurangnya dukungan. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah *The Indonesian version of Individual Work Performance Questionnaire* (Widyastuti et al., 2024). Skala tersebut terdiri dari 3 indikator yaitu performasi tugas, performasi kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 4.2 yang dikembangkan oleh Andrew F. Hayes. Sebelum dilakukan analisis regresi, data yang terkumpul diuji validitas untuk menilai ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti dan reliabilitas untuk menguji keandalan instrumen dalam menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha  $> 0.70$ . Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data diuji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal, uji linearitas untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear, uji kolinearitas untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen dalam model regresi berganda, serta uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada setiap nilai prediksi.

## HASIL

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach <i>Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	0.850	Reliabel
Stres Kerja ( $X_2$ )	0.866	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0.808	Reliabel

Tabel 1 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel penelitian, yaitu kecerdasan emosional (0.850), stres kerja (0.866), dan kinerja karyawan (0.808), lebih besar dari nilai minimal yang disyaratkan (0.700). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga dapat digunakan dengan kepercayaan tinggi dalam mengukur variabel- variabel yang diteliti.

### Uji Analisis Data Asumsi Klasik

#### Uji Linearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan atas Kecerdasan Emosional**

	F	Signifikansi
Linearitas	24.161	0.001

Tabel 2 menunjukkan uji linieritas untuk kinerja karyawan atas kecerdasan emosional, diperoleh nilai signifikansi = 0.001 lebih kecil dari signifikansi nyata  $p < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa data linear.

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan atas Stres Kerja**

	F	Signifikansi
Linearitas	15.997	0.001

Tabel 3 menunjukkan uji linieritas untuk kinerja karyawan atas stres kerja, diperoleh nilai signifikansi = 0.001 lebih kecil dari signifikansi nyata  $p < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa data linear.

### Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> dan Shapiro-Wilk**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	Shapiro-Wilk
Unstandardized Residual	0.200*	0.288

Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi untuk *Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>* adalah 0.200 dan untuk *Shapiro-Wilk* adalah 0.288. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari  $p > 0.05$ , yang berarti data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis statistik parametrik selanjutnya.

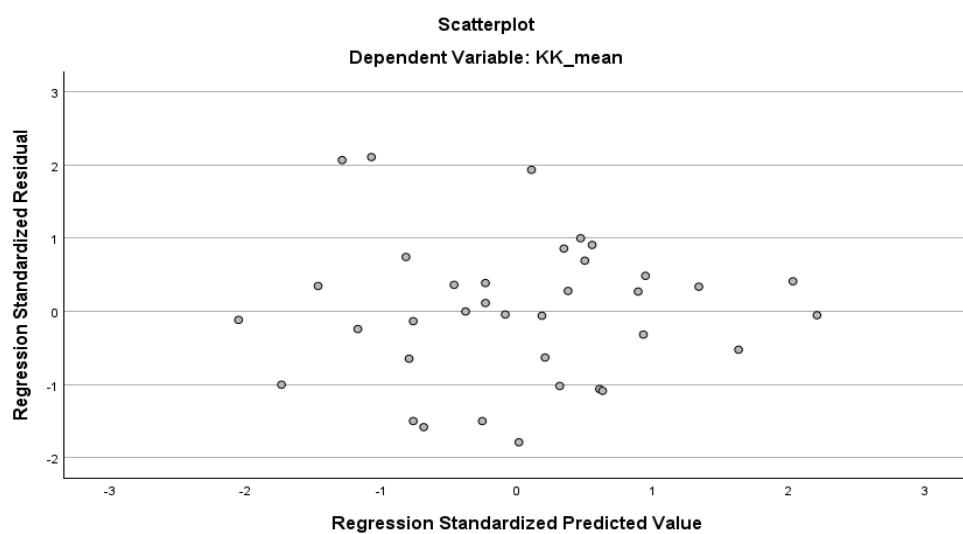
### Uji Kolinearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Kolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	0.778	1.286
Stres Kerja ( $X_2$ )	0.778	1.286

Tabel 5 menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ), dan stres kerja ( $X_2$ )  $> 0.10$ , serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ . Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi

### Uji Heterekodastisitas



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Gambar 1 menunjukkan titik-titik data tersebar secara acak dan merata di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Pola penyebaran ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

## **Uji Regresi**

### **Uji Regresi Sederhana**

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Stres Kerja terhadap Kecerdasan Emosional**

Variabel Independen	B( $\beta$ )
Kecerdasan emosional	-0.488(-0.479)**
F-value	10.134**
R	0.479
R <sup>2</sup>	0.230
Adj R <sup>2</sup>	0.207

\*\* $p < 0.01$

Tabel 6 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai koefisien regresi  $B = -0.488$  dan nilai beta standar  $\beta = -0.479$ . Nilai signifikansi berada pada tingkat  $p < 0.01$ , yang berarti hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian,  $H_1$  didukung. Nilai  $F = 10.134$  ( $p < 0.01$ ) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Selain itu, nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0.230$  menunjukkan bahwa 23.0% variasi dalam stres kerja dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional. Nilai Adjusted  $R^2 = 0.207$ , sedikit lebih rendah karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model.

## **Uji Regresi Berganda**

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Independen	B( $\beta$ )
Kecerdasan emosional	0.436(0.435)*
Stres kerja	-0.249(-0.253)
F-value	9.252***
R	0.599
R <sup>2</sup>	0.359
Adj R <sup>2</sup>	0.320

\*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi  $B = 0.436$  dan koefisien beta standar  $\beta = 0.435$  pada tingkat signifikansi  $p < 0.05$ . Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, nilai  $B = -0.249$  dan  $\beta = -0.253$  tidak signifikan secara statistik (tidak mencapai tingkat signifikansi  $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap kinerja, pengaruh tersebut tidak signifikan. Nilai  $F = 9.252$  ( $p < 0.01$ ) mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian,  $H_2$  didukung. Nilai  $R = 0.599$  menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Selanjutnya, nilai  $R^2$  sebesar 0.359 menunjukkan bahwa sebesar 35.9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan nilai

Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0.320 menunjukkan bahwa model tetap stabil dan andal jika diterapkan pada populasi yang lebih luas.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi  $B = -0.488$  dan nilai beta standar  $\beta = -0.479$  pada tingkat signifikansi  $p < 0.01$ . Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kemampuan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosinya sendiri maupun emosi orang lain. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk tetap tenang dalam menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan konflik secara efektif, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, kecerdasan emosional berperan sebagai mekanisme protektif dalam menghadapi tekanan psikologis di tempat kerja. Karyawan yang memiliki pengaturan emosional yang baik lebih mampu menyesuaikan diri dalam situasi kerja yang menantang dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal. Temuan ini mendukung hasil penelitian Prabowo et al. (2025) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dalam konteks organisasi, individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki resiliensi psikologis yang lebih baik, sehingga mereka mampu mengatasi beban kerja berlebih, tuntutan waktu, maupun dinamika sosial di tempat kerja secara lebih positif.

Peneliti berpendapat bahwa pengaturan emosional yang baik membantu karyawan untuk merespons tantangan pekerjaan secara lebih adaptif dan konstruktif, sehingga menurunkan tingkat stres yang mungkin timbul akibat beban kerja maupun tekanan lingkungan. Lebih lanjut, kemampuan dalam menggunakan emosi secara efektif juga memungkinkan individu untuk memotivasi diri, menjaga semangat kerja, dan tetap fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kecerdasan emosional bukan hanya bermanfaat bagi kesehatan mental individu, tetapi juga bagi produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Hal ini menekankan pentingnya intervensi berbasis pengembangan kecerdasan emosional dalam program manajemen sumber daya manusia, terutama bagi karyawan yang bekerja di lingkungan dengan intensitas interaksi dan tekanan kerja yang tinggi, seperti industri jasa dan pelayanan.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan secara statistik. Dalam analisis ini, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai  $B = 0.436$  dan  $\beta = 0.435$  pada tingkat signifikansi  $p < 0.05$ . Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dengan nilai  $B = -0.249$  dan  $\beta = -0.253$ , namun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa meskipun arah pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah negatif artinya semakin tinggi stres maka semakin rendah kinerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk disimpulkan sebagai signifikan dalam model ini. Polakitang et al. (2019) menyatakan bahwa stres kerja merupakan faktor yang berpengaruh bagi karyawan dalam perusahaan sehingga tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan stres kerja terhadap karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Aprialitratama & Laily (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan pemicu

terciptanya peningkatan atau penurunan terhadap kinerja karyawan, dimana ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.359 menunjukkan bahwa sebesar 35,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan stres kerja. Selain itu, nilai F = 9.252 ( $p < 0.01$ ) mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dan memiliki kekuatan prediksi yang baik. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa kecerdasan emosional merupakan kompetensi kunci dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu menjalin hubungan kerja yang baik, mengelola konflik, dan menyelesaikan tugas dengan efektif. Sebaliknya, meskipun stres kerja diketahui berdampak negatif terhadap kinerja, pengaruh tersebut perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks organisasi atau variabel mediasi lainnya.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, serta kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan secara statistik. Implikasi praktis dari hasil tersebut yakni Sapa Kopi Solo perlu mengadakan pelatihan pengembangan kecerdasan emosional, khususnya untuk karyawan yang berhadapan langsung dengan pelanggan. Perusahaan juga harus menciptakan budaya kerja terbuka dengan komunikasi dua arah yang efektif antara atasan dan bawahan untuk meningkatkan motivasi kerja. Menurut Prastiwi & Yuniasanti (2014) komunikasi dua arah yang efektif meningkatkan motivasi kerja. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya menjaga kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi, suportif, dan berkelanjutan dalam jangka panjang. Oleh karena itu manajemen perlu mengelola stres kerja melalui pembagian tugas proporsional, jadwal kerja fleksibel, dan lingkungan kerja suportif dengan fasilitas istirahat dan kegiatan relaksasi tim. Pengelolaan kecerdasan emosional dan stres kerja secara seimbang akan meningkatkan kinerja, menciptakan lingkungan kerja sehat, dan memperkuat loyalitas pelanggan.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini, khususnya responden, pihak Sapa Kopi Solo atas dukungan dan kontribusi yang sangat berharga terhadap artikel ini. Sumber daya dan bantuan yang diberikan oleh Sapa Kopi Solo sangat berperan penting dalam keberhasilan penyelesaian karya ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ani, N., Elissa Maharani, N., Nurbaya, F., Sartika, I., Kesehatan Masyarakat, F., Kesehatan Universitas Veteran Bangun Nusantara, I., & Tengah, J. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Dosen K3 di Jawa Tengah DIY. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Berkala*, 5(1), 58–63.
- Aprialitratama, H. S. A., & Laily, N. (2023). Pengaruh Stres, Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Yoi Kona Cafe Space Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12, 1–15.
- Frommer, M. S., Edye, B. V., Mandryk, J. A., Grammeno, G. L., Berry, G., & Ferguson, D. A. (1986). *Systolic Blood Pressure in Relation to Occupation and Perceived Work Stress*. *Scandinavian Journal of Work*, 12, 476–485. <http://about.jstor.org/terms>

- Khraim, H. (2023). *The impact of emotional intelligence on job performance at private hospitals: The moderating role of organizational culture*. *The impact of emotional intelligence on job performance at private hospitals: The moderating role of organizational culture. Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 459–470.
- Oktaviani, F., Tommy, P., & Suyasa, Y. S. (2021). Uji Validitas Isi (Content Validity) Alat Ukur Kecerdasan Emosional Tarumanagara. *Seri Seminar Nasional Ke-III Universitas Tarumanagara*, 1(1), 597–604.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24912/pserina.v1i1.17463>
- Pattiwael, E., Tetelepta, M. M., & Sahertian, O. (2023). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Federal International Finance Group* Cabang Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2, 39–47.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, 7, 4164–4173.
- Prabowo, D., Dimala, C. P., & Saadatul Maulidia, A. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Burnout pada Karyawan Manufaktur di Kabupaten Karawang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(1), 18–30.  
<https://doi.org/1047467/elmal.v6i1.5296>
- Prastiwi, & Yuniasanti, R. (2014). Hubungan Antara Model Komunikasi Dua Arah Antara Atasan dan Bawahan Dengan Motivasi Kerja Pada Bintara di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Integratif*, 2(2), 8–17.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). *Development and validation of a measure of emotional intelligence. Personality and Individual Differences*, 25(2), 167–177.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4)
- The National Institute for Occupational Safety and Health*. (1999). *Stress...At Work*. DHHS (NIOSH).
- Tias Sastia, I. G. A. P., & Rustika, I. M. (2021). Peran Hardiness dan Kecerdasan Emosional terhadap Burnout pada Penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 12. <https://doi.org/10.24843/jpu.2021.v08.i01.p02>
- Widyastuti, T., Ramdani, Z., Alim, S., & Harlianty, R. A. (2024). *The Indonesian version of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ): Structure factor and criterion validity. Psychological Research and Intervention*, 7(1), 1–16.  
<https://doi.org/10.21831/pri.v7i1.76457>