PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

Aji Aulia Hakim[1], Nuraida Wahyu[2], Silvia Eka Mariskha[3]

[1,2,3]*Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*
E-mail : auliahakim323@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of emotional intelligence on employees' job stress at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of East Kutai Regency. A quantitative approach with an associative research design was employed. The study involved 65 civil servant employees selected through saturated sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed using simple linear regression with SPSS version 26 after passing validity, reliability, and classical assumption tests. The findings revealed that emotional intelligence had a significant effect on employees' job stress, as indicated by a **t-value** of 4.334, which exceeded the **t-table** value of 2.021. The results suggest that employees with better emotional intelligence tend to experience lower levels of job stress. Most respondents were categorized as having moderate levels of emotional intelligence and job stress. In conclusion, emotional intelligence plays an important role in reducing job stress among employees. Therefore, organizations are encouraged to enhance employees' emotional intelligence through training and competency development to support better work performance.

Keywords : *Emotional Intelligence, Job Stress, Employees, BAPPEDA.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* terhadap stres kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 65 pegawai ASN yang dipilih menggunakan teknik *sampling jenuh*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 26 setelah memenuhi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai **t** hitung sebesar 4,334 yang lebih besar dari **t** tabel sebesar 2,021. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam mengenali dan mengelola emosi, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Sebagian besar responden berada pada kategori sedang untuk *emotional intelligence* dan stres kerja. Dengan demikian, *emotional intelligence* berperan penting dalam menurunkan stres kerja pegawai sehingga perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi emosional untuk mendukung kinerja organisasi.

Kata Kunci : *Emotional Intelligence*, Stres Kerja, Pegawai, BAPPEDA.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan mahluk sosial yang artinya tidak dapat hidup sendirian, hal ini membuat manusia selalu membutuhkan satu sama lain untuk bertahan hidup. Salah satu upaya manusia untuk bertahan hidup adalah dengan bekerja, baik secara individual maupun secara kelompok. Bekerja dan perkerjaan merupakan hak asasi manusia yang dibutuhkan semua manusia guna memenuhi kepentingannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan telah diatur melalui peraturan Undang-undang Dasar (UUD) tahun 1945. Disebutkan pada pasal 27 ayat 2, bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan deklarasi Universal terntang hak asasi manusia (*the Universal Declaration of Human Rights*). Dimana diamanatkan pada pasal 23 ayat 1, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran (*United Nations* 2015). Dangan demikian, pekerjaan adalah hak dasar yang ada dalam setiap diri seseorang dan dilindungi secara hukum, baik dari sisi pemenuhannya maupun dalam proses pelaksanaannya.

Berdasarkan hasil survei Gallup, terhadap 122.416 pegawai pada 160 negara pada tahun 2022, menyatakan bahwa sebanyak 44% pegawai di dunia mengalami stress kerja pada 2022. Survei juga menyebutkan, mayoritas 59% pegawai di dunia saat ini berhenti melakukan pekerjaan yang ekstra karena mereka sadar pentingnya menghindari stress akibat bekerja berlebihan. Kondisi tersebut, dapat meningkatkan risiko bahaya di tempat kerja seperti bahaya faktor psikologi, yang dapat memunculkan stress kerja. Beberapa alasan karyawan lembur adalah dikarenakan beban kerja yang overload, pegawai yang dibebankan pekerjaan yang bukan jobdesk mereka, kekurangan jumlah pegawai, dan lain-lain, hal ini cenderung meningkatkan stress kerja pegawai. Stress kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mendapatkan tekanan dan ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang menyebabkan seseorang merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaannya (Mangkunegara, 2017::157).



Gambar 1. Persentase Pekerja di Dunia yang Mengalami Stress

Menurut Spurgeon (1997), jam kerja yang panjang secara langsung mempengaruhi peningkatan permintaan akan pekerjaan, dan secara tidak langsung mempengaruhi waktu dimana pegawai mengalami stress. Banyak individu, menjadikan pekerjaan sebagai pengalaman yang menyenangkan. Namun tidak sedikit yang merasakan pekerjaan adalah rutinitas beban kehidupan, yang menjadi sumber stress kerja.

Gambaran stres kerja yang dialami karyawan di Indonesia telah diteliti melalui berbagai studi penelitian terdahulu. Penelitian Azhar dan Iriani (2020) menunjukkan determinan stress kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Cilegon, dengan hasil sebanyak 22 orang karyawan (30,1%) mengalami stres sangat berat dan stres berat. Widiaty dkk (2021) meneliti karyawan PT Hutama

Karya Kabupaten Bekasi, menyatakan sebagian besar karyawan mengalami stres kerja ringan (75,4%) dan stres kerja sedang (4,2%). Asmaryani (2020) meneliti Aparatur Sipil Negara di lingkungan Universitas Sebelas Maret (UNS), diketahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN UNS dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,410 hasil penelitian menjelaskan bahwa Sebagian besar pegawai memiliki tingkat stress kerja kategori sedang.

Emotional intelligence adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan permasalahan, memimpin diri dan juga lingkungan sekitarnya. *emotional intelligence* mencakup kemampuan mengelola suasana hati, pengendalian diri, bersemangat, memiliki ketekunan, memotivasi diri, kesanggupan dalam mengendalikan emosi, bertahan dalam keadaan yang menekan individu, berempati terhadap orang lain, dan juga menjaga hubungan interpersonal dengan baik (Yuliantini, 2013). Penelitian sebelumnya yang dilakukan Fiany dan Fitri (2019) pada pengajar muda digerakan Indonesia mengajar, menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Pengaruh yang dihasilkan dalam penelitian ini bersifat negatif yang diindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi semakin tinggi stres kerja.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kutai Timur merupakan instansi pemerintahan daerah yang bergerak di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah. Bappeda juga dinilai sebagai ujung tombak keberhasilan Bupati Kutai Timur dalam menjalankan roda pemerintahan daerah. Bappeda memiliki beberapa tugas pokok seperti penyusunan rencana strategis, rencana kerja, rencana anggaran, penyusunan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), pelaksaan musyawarah rencana pembangunan daerah (musrenbang) di tingkat Kecamatan dan Kabupaten, pengkoordinasian dan singkronisasi pelaksanaan kebijakan perencanaan dan penganggaran pembangunan nasional dan penyiapan rancangan pembangunan sarana dan prasarana, pengkoordinasian penelitian dan pengembangan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta evaluasi kebijakan, serta pendampingan penyusunan rencana induk yang bersifat lintas sektor dan prioritas.

Sehubungan dengan banyaknya tugas dan fungsi di Bappeda sehingga seringkali para pegawai merasa stress kerja, misalnya saja Ketika pelaksanaan kegiatan Musrenbang, pegawai merasa stress dikarenakan adanya tuntutan penyelesaian pekerjaan dan tekanan kerja yang melebihi batas wajar jam kerja, selanjutnya luasnya wilayah Kabupaten Kutai Timur dengan akses jalan yang rusak dan jauh tetapi mengaruskan pegawai untuk dating ke 18 Kecamatan juga menyebabkan kelelahan dan stress kerja, selain itu para pegawai juga dituntut untuk dapat membuat perencanaan pembangunan yang cepat, memanfaatkan teknologi tinggi, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, namun dengan jumlah anggaran dan sumber daya manusia yang terbatas, sehingga seringkali perencanaan yang dibuat belum 100% sesuai dengan harapan publik. Hal ini tentu menyebabkan stress kerja yang tinggi sehingga diperlukan pernanan *emotional intelligence* untuk mengurangi tingkat stress kerja pegawai di Bappeda. Berdasarkan penjelasan di tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap stres kerja pegawai. Populasi penelitian terdiri atas seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Instrumen *emotional intelligence* mengacu pada teori Goleman yang mencakup lima aspek, yaitu kesadaran diri, pengelolaan emosi, motivasi, empati, dan keterampilan membina hubungan, sedangkan instrumen stres kerja mengacu pada teori Robbins yang meliputi gejala fisik, psikologis, dan perilaku. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 26. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen diuji validitas dan reliabilitas, serta data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model analisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Emational Intelligent	Pearson Correlation	Signifikansi	R tabel	Status
- Item 1	0,818	0,013	0,707	Valid
- Item 2	0,918	0,001	0,707	Valid
- Item 3	0,879	0,004	0,707	Valid
- Item 4	0,913	0,002	0,707	Valid
- Item 5	0,913	0,002	0,707	Valid
- Item 6	0,896	0,003	0,707	Valid
- Item 7	0,818	0,013	0,707	Valid
- Item 8	0,886	0,003	0,707	Valid
- Item 9	0,912	0,002	0,707	Valid
- Item 10	0,912	0,002	0,707	Valid
- Item 11	0,984	0,000	0,707	Valid
- Item 12	0,877	0,004	0,707	Valid
- Item 13	0,913	0,001	0,707	Valid
- Item 14	0,913	0,004	0,707	Valid
- Item 15	0,896	0,002	0,707	Valid
- Item 16	0,818	0,002	0,707	Valid
- Item 17	0,886	0,003	0,707	Valid
- Item 18	0,912	0,013	0,707	Valid

-	Item 19	0,912	0,003	0,707	Valid
-	Item 20	0,818	0,002	0,707	Valid
-	Item 21	0,918	0,013	0,707	Valid
-	Item 22	0,879	0,003	0,707	Valid
-	Item 23	0,913	0,002	0,707	Valid
-	Item 24	0,913	0,013	0,707	Valid
-	Item 25	0,896	0,001	0,707	Valid
-	Item 26	0,818	0,004	0,707	Valid
-	Item 27	0,818	0,002	0,707	Valid
-	Item 28	0,886	0,002	0,707	Valid
-	Item 29	0,912	0,003	0,707	Valid
-	Item 30	0,912	0,013	0,707	Valid
-	Item 31	0,818	0,003	0,707	Valid
-	Item 32	0,918	0,002	0,707	Valid
-	Item 33	0,879	0,002	0,707	Valid
-	Item 34	0,913	0,000	0,707	Valid
-	Item 35	0,913	0,004	0,707	Valid
-	Item 36	0,896	0,004	0,707	Valid
-	Item 37	0,818	0,002	0,707	Valid
-	Item 38	0,886	0,002	0,707	Valid
-	Item 39	0,912	0,013	0,707	Valid
-	Item 40	0,912	0,013	0,707	Valid
Stress Kerja		**Pearson Correlation**	**Signifikansi**	**R tabel**	**Status**
-	Item 1	0,806	0,016	0,707	Valid
-	Item 2	0,802	0,017	0,707	Valid
-	Item 3	0,865	0,006	0,707	Valid
-	Item 4	0,847	0,008	0,707	Valid
-	Item 5	0,956	0,000	0,707	Valid
-	Item 6	0,781	0,022	0,707	Valid
-	Item 7	0,747	0,033	0,707	Valid
-	Item 8	0,936	0,001	0,707	Valid
-	Item 9	0,741	0,036	0,707	Valid
-	Item 10	0,878	0,004	0,707	Valid
-	Item 11	0,804	0,016	0,707	Valid
-	Item 12	0,872	0,005	0,707	Valid
-	Item 13	0,939	0,001	0,707	Valid
-	Item 14	0,909	0,002	0,707	Valid
-	Item 15	0,960	0,000	0,707	Valid
-	Item 16	0,912	0,002	0,707	Valid
-	Item 17	0,740	0,036	0,707	Valid
-	Item 18	0,733	0,039	0,707	Valid
-	Item 19	0,963	0,000	0,707	Valid

-	Item 20	0,883	0,004	0,707	Valid
-	Item 21	0,747	0,001	0,707	Valid
-	Item 22	0,936	0,002	0,707	Valid
-	Item 23	0,741	0,000	0,707	Valid
-	Item 24	0,878	0,002	0,707	Valid
-	Item 25	0,804	0,036	0,707	Valid
-	Item 26	0,872	0,016	0,707	Valid
-	Item 27	0,939	0,017	0,707	Valid
-	Item 28	0,806	0,006	0,707	Valid
-	Item 29	0,802	0,008	0,707	Valid
-	Item 30	0,865	0,000	0,707	Valid
-	Item 31	0,847	0,022	0,707	Valid
-	Item 32	0,956	0,001	0,707	Valid
-	Item 33	0,781	0,036	0,707	Valid
-	Item 34	0,939	0,004	0,707	Valid
-	Item 35	0,909	0,016	0,707	Valid
-	Item 36	0,960	0,005	0,707	Valid
-	Item 37	0,912	0.00	0,707	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa semua item pernyataan adalah valid, selanjutnya dilakukan uji reabilitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil yang konsisten. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran Reliabilitas Alpha Cronbach (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai Alpha (α) lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Zethaml, Berry dan Parasuraman, 1996, 43).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	α	Status
1	Emotional Intillegent	0,769	Reliable
2	Stress Kerja	0,783	Reliable

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa semua pernyataan adalah reliabel karena memiliki nilai Alpha (α) lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineritas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas dapat dilihat berdasarkan hasil variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai-nilai toleransi < 10 atau nilai VIF > 10.

Tabel 3. Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Interpretasi
X_1	0,984	1,016	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah 2025

Tabel diatas menunjukkan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF *(Variance Inflation Factor)* kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel X terhadap Y dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.426[a]	.181	.156	6.25426	1.559

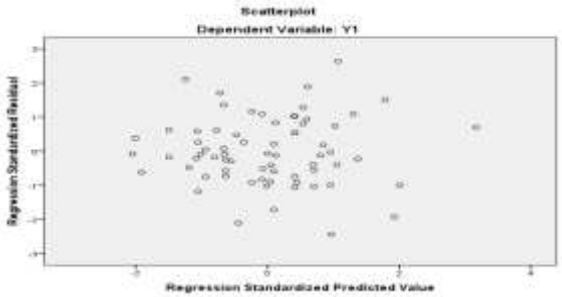
a. Predictors (Constant)x

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2025

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai Durbin Watson yang dihasilkan dari proses data X terhadap Y adalah sebesar 1,587. Algifahri berpendapat jika nilai Durbin Watson terletak antara nilai 1,56 – 2,55 maka tidak terdapat adanya autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat penyebaran dari varian residualnya.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari diagram scatterplot di atas, dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini berarti model penelitian terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistik yang digunakan untuk memodelkan dan menganalisis hubungan antara variabel dependen (atau variabel target) dan satu atau lebih variabel independen (atau variabel prediktor). Tujuan analisis regresi adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen, serta untuk menentukan kekuatan dan karakteristik hubungan antara variabel-variabel tersebut. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Emotional Intilligent	0,424	4,334	2,021	0,000	H1 diterima

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2025

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Y = 0,424X + e

Dimana :

b = 0,424 artinya jika stress kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai emotional intelligent akan bertambah secara proporsional.

e = tingkat kesalahan atau eror estimate

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan bahwa emotional intelligent memiliki hubungan yang positif terhadap stress kerja . Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel emotional intelligent adalah sebesar 0.000. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis, adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) terjadi jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05, maka H1 diterima dan Ho ditolak., maka emotional intelligent (X) berpengaruh signifikan stress kerja (Y) dengan signifikansi 0.000.

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Emotional Intilligent	0,424	4,334	2,021	0,000	H1 diterima

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2025

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai thitung seperti pada tabel 5.12. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis
   H1 : Ada pengaruh secara signifikan antara emotional intelligent dengan stress kerja.
   H0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara emotional intellegent dengan stress kerja.
2. Menentukan tingkat signifikansi
   Tingkat signifikansi menggunakan α = 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)
3. Menentukan t hitung
   Berdasarkan tabel 5.12. diperoleh t hitung sebesar 4,334
4. Menentukan t tabel
   Tabel distribusi t dicari pada α = 5% dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 = 40. Hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,021
5. Kriteria Pengujian
   Ho diterima jika t tabel < t hitung
   Ho ditolak jika t hitung > t tabel

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel
   Nilai t hitung > t tabel (4,334 > 2,021) maka Ho ditolak
7. Kesimpulan
   Nilai t hitung > t tabel = 4,334 > 2,021 maka Ho ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara emotional intelligent dengan stress kerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa emotional intelligent berpengaruh terhadap stress kerja pada Kantor Bappeda sehingga hipotesis H_1 dapat diterima

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisiensi Determinasi (R2)

Variabel		R	Persentas
Emotional	0,426	0,181	18 %

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2025

Dari tabel tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh, dapat dijelaskan Nilai R pada tabel diatas adalah 0.426 yang menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi kuat oleh variabel X sebesar 42 % dan sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Emotional intelligence berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Perencaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur, sesuai dengan hasil olah data SPSS ditemukan bahwa Nilai t hitung > t tabel = 4,334 > 2,021 maka H1 diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara *emotional intelligence* dengan stress kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Frengky Sanjaya (2012) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Artinya pegawai yang memiliki *emotional intelligent* yang tinggi dapat menurunkan stress kerja pegawai. Selain itu dari gambaran indikator masing-masing variable menunjukkan bahwa Sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi terhadap indikator-indikator dari variabel *emotional intelligence* terhadap stress kerja ini berarti *emotional intelligence* di Kantor Bappeda sudah cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan stres kerja pada aparatur sipil negara dinas pendidikan kota cilegon saat work from home di era pandemi covid-19 tahun 2020. Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan, 31(1).

Beehr, T.A. & Newman, J.E. 1978. Work stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. Personal Psychology, 665-669

Cooper, R.K. & Sawaf, A. 1998. Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, D. 2000. *Emotional Intelligence*: Mengapa EI lebih penting daripada IQ (Alih Bahasa : T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, D. 2016. *Emotional Intelligence*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, (1945).

Handoko, T. H. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE

Hapsariyanti, D. 2006. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Penyesuaian Diri dalam Perkawinan pada Pasangan yang Baru Menikah Selama Tiga Tahun. Kumpulan Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma. Diperoleh dari www.google.com. Diakses pada 13 oktober 2023.

Issom, F. L., & Aprilia, F. (2019). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP, 8(1), 1-11.

Nindyati, A. D. (2020). Kecerdasan emosi dan stres akademik mahasiswa: Peran jenis kelamin sebagai moderator dalam sebuah studi empirik di universitas paramadina. Journal of Psychological Science and Profession, 4(2), 127-134.

Patton, D. 1998. EQ di Tempat Kerja (Z.Dahlan, pengalih bahasa). Jakarta: Pustaka Dela Prakarsa.

Pratama, A. Y. (2010). Hubungan kecerdasan emosi dengan agresivitas pada remaja awal pendukung persija the jak mania.

Robbins, Stephen. P, Timothy. A. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

Siregar, D. A., Girsang, E., Nasution, S. L. R., & Ginting, C. N. (2021). Efektifitas Pelatihan Kecerdasan Emosional Terhadap Peningkatan Kecerdasan Emosional Perawat di Rumah Sakit RoyalPrima Medan. Jurnal kesehatan komunitas (Journal of community health), 7(1), 07-12.

Singkat, D. (2022). Stres dan Promosi Kesehatan. PSIKOLOGI KESEHATAN DALAM KESEHATAN MASYARAKAT.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta.

Spurgeon, A., Harrington, J. M., & Cooper, C. L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. Occupational and environmental medicine, 54(6), 367-375.

Trisnasari, S. A., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh loneliness terhadap job stress kerja work from home (wfh) pada masa pandemi covid-19. Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1(2), 1218-1226

UNITEDNATIONS, N. (2015). The Secretary-General. In Santiago. ohchr.org. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/StatementsChronologicalOrder UDHR70Event.pdf

Widiaty, A. T., Amalia, R., Utari, D., & Fithri, N. K. (2021). Gambaran Stres Kerja pada Karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Hutama Karya Kabupaten Bekasi. Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat, 13(2), 93-99.

World Health Organization (WHO). (2001). Work Organisation. Work Life 2000 Yearbook 3, 24–44. https://doi.org/10.1007/978-1-4471-0291-5_3