

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN EMOSIONAL, STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI SYARIAH  
KANTOR CABANG JEMBER**

**Gieni Devi Safitri**

**Trias Setyowati**

**Achmad Hasan Hafidzi**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Telp : 0822-3329-7931

Email : [gienidevi43@gmail.com](mailto:gienidevi43@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepribadian, kecerdasan emosional, stress kerja sebagai variabel bebas serta variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember dengan jumlah 39 orang dan sampel yang digunakan metode sampel jenuh yaitu pengambilan sampel seluruh karyawan untuk menjawab permasalahan dan menguji hipotesis penelitian ini, peneliti menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Hasil temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa secara parsial variabel kepribadian, kecerdasan emosional dan stress kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama-sama ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil ini membuktikan bahwa semakin baik kepribadian, semakin tinggi kecerdasan emosional dan semakin rendah stress kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the influence of personality, emotional intelligence and work stress on employee performance. The variables used in this research are personality, emotional intelligence, work stress as independent variable and employee performance variable as dependent variable. The population of this research are employees of PT. Bank BNI Syariah Jember with 39 people and samples used saturated sampling method that is the sampling of all employees to answer the problem and test the hypothesis of this study, the researcher using multiple linear regression analysis. The findings of this study indicate that the partial personality variables, emotional intelligence and work stress have a significant positive effect on employee performance. Simultaneously or together these three variables have a significant effect on employee performance. Thus, these results prove that the better the personality, the higher the emotional intelligence and the lower the work stress the better the performance of employees.*

*Keywords: Personality, Emotional Intelligence, Job Stress, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan yang didalamnya terdiri dari manusia (sumber daya manusia) mereka memiliki kepribadian yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya, kepribadian yang baik sangat diperlukan dalam bekerja, menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda, dapat disimpulkan bahwa 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).

Kecerdasan emosional sangat dibutuhkan apabila semakin sulit pekerjaan yang dihadapi, kecerdasan emosional yang baik berpengaruh dalam dunia kerja untuk mencapai sasaran tujuan perusahaan/organisasi, karena kekurangan kecerdasan emosional dapat menyebabkan orang terganggu dalam menggunakan keahliannya, kecerdasan emosi merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang adalah IQ, berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasar pada

kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional, oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Wibowo, 2011:2). Dalam melaksanakan pekerjaannya kecerdasan emosional dapat juga mengatasi masalah atau stres karena dapat mengatur emosi diri sendiri sehingga mudah menyelesaikan masalah.

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti tetapi penting banyak faktor yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan dalam bekerja di perusahaan, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang banyak, pimpinan yang tidak peka serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan contoh hal yang dapat menimbulkan stres kerja (Robbins, 2008 : 793).

Kinerja karyawan didalam suatu organisasi harus diperhatikan, peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang dikaitkan dalam pencapaian target perusahaan, kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit

dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan), pengertian ini menunjukkan bahwa seorang karyawan dapat saja memberikan kontribusi negative kepada satuan unit kerjanya, berupa kepribadian yang rendah, ketelitian kerja yang dibawah standar, yang mempengaruhinya seperti kepribadian, kecerdasan emosional dan stress kerja (Sedarmayanti, 2011:260).

Penelitian (Sulistio, 2016) bahwa variabel kepribadian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian (Bambang,2013) yang menjelaskan *Emotional Quotient* dan stres kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan memiliki *Emotional Quotient* yang tinggi, maka akan memberikan manfaat dan nilai yang positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian (Setyaningrum, 2016) bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. (Sulistio, 2016 ) juga mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Selain kecerdasan emosional, stress kerja dapat mempengaruhi kinerja, stress kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Efendi, 2016) berbeda dalam penelitian (Savira, 2014) yang menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu menunjukkan adanya

perbedaan hasil temuan penelitian, oleh karena itu peneliti terdorong untuk meneliti kembali tentang pengaruh kecerdasan kepribadian, emosional, stress kerja terhadap kinerja.

PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember merupakan salah satu Bank yang dalam setiap pelayanan dituntut memiliki kepribadian yg baik, etika yang baik, ramah, berpengetahuan keislaman dan tanggap sangat diperlukan sehingga dapat mempengaruhi loyalitas nasabah dalam bank tersebut. Berdasarkan hasil Observasi pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember ditemukan adanya permasalahan terkait Sumber Daya Manusia, dimana kinerja pegawai belum optimal ditandai dengan kondisi karyawan/karyawati PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember dimana peran kepribadian seperti jujur, disiplin dan tanggung jawab sangat diperlukan. Hal ini terjadi pada kinerja karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Kecerdasan emosional sangat membantu disetiap individu karyawan karena tingkat kecerdasan emosional yang tinggi meningkatkan kualitas kinerja kerja karyawan, sebaliknya Kecerdasan emosional yang rendah dari sebagian karyawan mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. *EQ* diperlukan dalam segala jenis pekerjaan. Selain itu, *EQ* dapat meredam atau bahkan mencegah terjadinya stres dalam pekerjaan sehingga kinerja kerja karyawan dapat dipertahankan dengan baik. Salah satu stres yang mungkin terjadi karyawan/karyawati PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

mengalami tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, selain itu banyaknya pekerjaan mengakibatkan waktu istirahat berkurang dan merasa jenuh dengan pekerjaannya. Dari permasalahan ini peneliti tertarik untuk melakukan analisis adanya suatu **Pengaruh Dari Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.**

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kepribadian

Kepribadian menurut Sedamaryanti (2010:2) adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan dan kebiasaan bagi seseorang, baik dari segi jasmani, mental, rohani maupun emosi, yang diatur dalam suatu cara yang khas dengan mendapatkan pengaruh dari factor eksternal. Pola tersebut terwujud menjadi tingkah laku dalam usaha menjadi manusia sesuai dengan apa yang mereka kehendaki. Ada lima indikator dari kepribadian menurut indikator tipe Myers- briggs/MBT (Robbins; 2006;131) :

- a. Ekstraversi,
- b. Kemampuan bersepakat,
- c. Kemampuan mendengarkan suara hati,
- d. Stabilitas emosi,
- e. Keterbukaan terhadap pengalaman,

### 2. Kecerdasan Emosional

Agustian (2006:42) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

Goleman (2009:58), mengungkapkan indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri,
  2. Pengaturan diri,
  3. Motivasi,
  4. Mengenali emosi orang lain (empati),
  5. Keterampilan sosial,
- ### 3. Stress Kerja

Stres Kerja Cartwright dan Cooper (1994; dalam Mangkunegara, 2008:82) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu :

1. tuntutan tugas,
2. tuntutan peran,
3. tuntutan antar pribadi,
4. struktur organisasi,
5. kepemimpinan organisasi

### 4. Kinerja Karyawan

Mahsun (2006:25) menyatakan kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*).

## METODE PENELITIAN

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Yang menjadi subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BNI

Syariah Kantor Cabang Jember. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember yang berjumlah 39 karyawan. sampel dalam penelitian ini sampel jenuh yaitu sampel yang menggunakan seluruh karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

### Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut Data kualitatif Data kuantitatif.

### Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Data Primer dan Data Sekunder.

### Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Observasi, Wawancara, Kuesioner (Angket), Dokumentasi, Studi Pustaka

### Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No.39, Jember.

### Analisa Data

Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah:

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur pada penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan

tiap item pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis tarif signifikan 5% (Priyatno, 2010).

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( ) 0,60 Ghozali (2009).

## 2 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikoleniaritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen Gejala multikoleniaritas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (Variance Inflation Factor). Menurut Ghozali (2009), menyatakan bahwa indikasi multikoleniaritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola

gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013).

**3. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi pasti akan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT.

Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember berdasarkan hasil jawaban responden.

**4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh kepribadian ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), stress kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja ( $Y$ ) pada pegawai di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember, maka digunakan analisis regresi linier berganda (Priyatno, 2010):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Skor Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- $b_1...b_3$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Skor Variabel Kepemimpinan
- $X_2$  = Skor Variabel Stres Kerja
- $X_3$  = Skor Variabel Lingkungan Kerja
- e = Standar Error

**5. Uji Hipotesis**

**a. Uji t (Signifikansi Parsial)**

Uji hipotesis dengan t test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_1$  :  $b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh sistem kepribadian, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan:  $H_0$  diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada

= 5%. H0 ditolak, jika t hitung > t tabel pada = 5%.

**b. Uji F (Signifikansi Simultan)**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan variable independen yaitu kepribadian (X1) kecerdasan emosional (X2) dan Stres Kerja (X3) secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Merumuskan Formulasi Hipotesa Nihil dan Alternatif H0 : b1; b2 = 0, tidak ada pengaruh yang signifikan variable independen Kepribadian (X1) dan kecerdasan emosional (X2) dan stress kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y) H1 : b1; b2 ≠ 0, Ada pengaruh yang signifikan variabel independen kepribadian (X1) kecerdasan emosional (X2) dan stress kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika R<sup>2</sup> semakin besar (Mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Analisis Data Uji Karakteristik Responden**

Karakteristik dalam penelitian ini responden yang terdiri dari jenis kelamin, disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1  
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah( orang)	Prosentase (%)
1.	Laki – laki	27	69
2.	Perempuan	12	31
Total		39	100

Sumber: PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember 2017

Berdasarkan tabel 1 profil karyawan berdasarkan jenis kelamin diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 27 orang atau 69%, sedangkan perempuan dengan jumlah 12 orang atau 31 %.

**2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variable bebas terhadap terikat, berdasarkan estimasi regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 4.709 + 0,497X1 + 0,286X2 + 0,184X3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Kepribadian
- X2 = Kecerdasan Emosional
- X3 = Stres Kerja

Berdasarkan garis persamaan garis regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepribadian, kecerdasan emosional, dan stress kerja bernilai positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila variabel

kepribadian semakin baik, kecerdasan emosional semakin tinggi, dan stress kerja semakin rendah maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat.

### 3. Pengujian hipotesis

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial diperoleh hasil yang dinyatakan sebagai berikut) :

1. Hasil uji kepribadian ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar  $0,006 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (2,955) > t_{table} (2,030)$  yang berarti  $H_0$  ditolak, kepribadian mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.
2. Hasil Uji Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar  $0,017 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (2,501) > t_{table} (2,030)$  yang berarti  $H_0$  ditolak, kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.
3. Hasil Uji Stress Kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar  $0,044 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (2,093) > t_{table} (2,030)$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak, stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

### 4. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat. Hasil tersebut seperti hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variable dijelaskan sebagai berikut.

#### Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kepribadian menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Kepribadian ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel Kepribadian ( $X_1$ ) yang bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hal ini menunjukkan bahwa aspek ekstraversi seperti percaya diri, kemampuan bersepakat yang menggambarkan seseorang bersifat baik, bertanggung jawab, dan stabilitas emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI syariah Kantor Cabang Jember. Karena hasil dari pengamatan kuisisioner walaupun dengan kondisi itu mereka tetap termotivasi melalukan pekerjaan dalam bidangnya. Dan kepribadian yang semakin baik akan berakibat pada kemampuan, perilaku, perbuatan dan kebiasaan bagi seseorang yang meningkat baik, berarti adanya kepribadian yang baik memberi kontribusi yang besar dalam



penciptaan tingkah laku yang baik dalam suatu kinerja pada perusahaan

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan Sedamaryanti (2010:2) bahwa kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan dan kebiasaan bagi seseorang, baik dari segi jasmani, mental, rohani maupun emosi, yang diatur dalam suatu cara yang khas dengan mendapatkan pengaruh dari factor eksternal. Pola tersebut terwujud menjadi tingkah laku dalam usaha menjadi manusia sesuai dengan apa yang mereka kehendaki.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian penelitiannya (Sulistio, 2016) variable kepribadian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variable Kecerdasan Emosional menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) yang positif dan signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa aspek kesadaran diri dalam hal bisa mencermati perasaan yang muncul, melakukan pengaturan diri dengan menghibur diri, memotivasi dalam mencapai tujuan yang di inginkan, mengenali emosi orang lain, dan mempertahankan hubungan baik dengan para karyawan hal itu

berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Karena dari hasil pengamatan walaupun dengan kondisi seperti itu mereka tetap semangat bekerja dalam memperoleh kebutuhan psikologi, penghasilan dan kepercayaan dari perusahaan. Jadi jika kecerdasan emosional semakin baik akan berpengaruh baik terhadap kinerja perusahaan.

Seperti teori yang di katakan Ibdah dalam Yusuf (2009:114) emosi merupakan suatu perasaan dengan pikiran-pikiran khususnya, keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi berperan dalam pengambilan sebuah keputusan yang menentukan kesejahteraan dan keselamatan individu atau sekelompok orang. Kemudian menurut Agustian (2006:42) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian (Bambang, 2013) Emotional Quotient (Eq) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Performa Kerja Karyawan. (Setyaningrum, 2016) variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variable kinerja karyawan. (Sulistio, 2016) terdapat hubungan yang signifikan tentang pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap tingkat kinerja.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variable Stress Kerja menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel Stress Kerja ( $X_3$ ) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Stress Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa aspek kondisi kerja dan tata kerja fisik, tuntutan peran yang berhubungan dengan peran dalam suatu organisasi, tuntutan antar pribadi yang diciptakan dari karyawan lain, struktur organisasi yang tidak jelas seperti kurang jelas mengenai wewenang dan tanggung jawab, serta kepemimpinan organisasi yang bisa membuat ketegangan ketakutan dan kecemasan yang mungkin terjadi memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Walaupun dengan hasil kuisioner penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa mereka mengalami stres kerja dengan kondisi seperti itu akan tetapi mereka tetap termotivasi mengerjakan pekerjaan yang mereka bidangi. Jadi, pengelolaan dan pengembangan yang baik terhadap karyawan sangat perlu dilakukan oleh pihak manajemen PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember, agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan pihak manajemen serta manajer dapat bekerja sama secara baik dengan karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

Seperti teori yang dikatakan oleh Greenberg (2011:176) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian (Savira, 2014) adalah variabel stres kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variable kepribadian ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan stress kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi.

Hal ini menunjukkan bahwa aspek kualitas kerja hasil kerja yang di capai, kuantitas kerja kecepatan kerja yang dicapai, kerja sama dengan karyawan lain, tanggung jawab melaksanakan kerjanya, dan inisiatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Jadi semakin baik kinerja akan mempengaruhi tercapainya suatu visi dan misi perusahaan

Teori ini dikemukakan Mahsun (2006:25) menyatakan kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistio, 2016) bahwa variabel kecerdasan emosional dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Setyaningrum, 2016) menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja. (Bambang, 2013) dalam penelitiannya variabel *emotional quotient* dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Efendi, 2016) menunjukkan pengaruh Stress kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Hasil penelitian (Savira, 2014) ini adalah variabel stress kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

4. Ada pengaruh secara simultan kepribadian, kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas penulis dapat memberikan beberapa saran-saran antara lain :

1. Variabel Kepribadian merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari kecerdasan emosional dan stress kerja. Oleh karena itu pihak manajemen PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember sebaiknya tetap memperhatikan dan lebih meningkatkan variabel kepribadian yang diterapkan terhadap para karyawan, dengan cara : motivasi, nasehat dan informasi yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung kinerja perusahaan.
2. Variabel Kecerdasan Emosional dan Stress Kerja merupakan variabel lebih rendah dalam mempengaruhi kinerja karyawan dari variabel kepribadian. Oleh karena itu pihak manajemen PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember sebaiknya tetap memperhatikan dan lebih meningkatkan variabel kecerdasan emosional dan stress kerja yang diterapkan terhadap para karyawan.
3. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang akan diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuktikan kembali hipotesis skripsi ini dan menentukan objek penelitian yang lebih luas.

**DAFTAR PUSTAKA.**

- Agustian, Ary G. 2006. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ POWER*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Bambang, 2013. *Analisis Pengaruh Emotional Quotient (Eq) Dan Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mestika Dharma Medan*. Modernisasi, Vol 9, no. 1 februari : universitas sumatera utara
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Efendi, Mansyur 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Muhammadiyah Jember*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. 2007. *Kecerdasan Emosional (Terjemahan Hermaya T)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum.
- Goleman, D. 2009. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting Dari IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, Jerald. 2011. *Behavior in Organizations. Edisi 10*. USA : Prentice Hall
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sulistio, Herman, 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk*. Jurnal Manajemen Bisnis-Kompetensi, Vol 11, No 1 Januari :Universitas Bina Darma
- Kreitner, R. dan Kinicki. 2014. *Organizational Behavior. 5th Edition*. McGraw-Hill: Boston.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik.. BPFE*, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung:
- Priyatno. 2010. *Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Media Komunikasi
- Setyaningrum, Rani, 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur) Repika Aditama*.

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 36 No. 1 Juli : Universitas Brawijaya Malang.

**Remaja.** Bandung: Rosda Karya.

Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi.** Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. **Organizational Behaviour 12<sup>th</sup> edition.** Jakarta: Salemba Empat.

Savira, Halida, 2014 **Pengaruh Stres Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bagian Layanan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Malang,** Jurnal aplikasi manajemen, Vol12, Nomor 1, Maret : Universitas Brawijaya Malang

Sedarmayani, 2010. **Pengembangan kepribadian pegawai.** Bandung: CV Mandar Maju

Sulistio, H. 2016 . **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Indonesia,** Tbk. Jurnal manajemen bisnis Vol 11 No 1 januari-juni : Universitas Bina Darma

Tridhonanto.2009. **Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati.** Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Yusuf, Syamsu. 2009. **Psikologi Perkembangan Anak dan**