

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Asahan

Rizki Akbar Panjaitan¹, Aris Siregar²

Universitas Asahan, Indonesia

akbarkisaran05@gmail.com¹, siregararis077@gmail.com²

Submitted: 13th August 2026 | **Edited:** 30th September 2026 | **Issued:** 01st October 2026

Cited on: Panjaitan, R. A., & Siregar, A. (2026). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Asahan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(4), 2192-2200.

ABSTRACT

Employee performance is essential to the effectiveness of local government institutions, particularly in supporting public services and regional revenue management. However, psychological conditions and organizational factors may influence employees' ability to perform their duties effectively. This study examines the partial and simultaneous effects of emotional intelligence, work stress, and organizational support on employee performance at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Asahan Regency, Indonesia. A quantitative approach was employed, involving all 68 employees as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires, interviews, and documentation, and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that emotional intelligence, work stress, and organizational support each have a statistically significant negative association with employee performance. Simultaneously, the three independent variables significantly explain variations in employee performance, as indicated by an F-statistic of 82.221 ($p < 0.001$). The adjusted coefficient of determination is 0.784, indicating that the model accounts for 78.4% of the variation in employee performance, while the remaining 21.6% is attributable to factors outside the model. These findings highlight the importance of examining the relationships between psychological and organizational factors and employee performance in local government institutions.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Stress, Organizational Support, Employee Performance, Local Government

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas organisasi pemerintahan, terutama dalam memberikan pelayanan publik dan mencapai target pembangunan daerah. Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Asahan memiliki peran strategis dalam mengelola pendapatan asli daerah melalui pelayanan wajib pajak, administrasi perpajakan, dan pelaksanaan kebijakan pendapatan daerah. Pelaksanaan tanggung jawab tersebut menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan mengelola emosi, menghadapi tekanan pekerjaan, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi. Kecerdasan emosional menjadi salah satu aspek yang relevan karena berkaitan dengan kemampuan individu mengenali dan mengendalikan emosi serta membangun hubungan kerja yang efektif. Meta-analisis Doğru (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kinerja kerja dan sejumlah luaran organisasi. Temuan Wangi et al. (2022) juga menunjukkan bahwa

kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada salah satu instansi kepegawaian daerah di Indonesia. Meskipun demikian, hubungan tersebut perlu dikaji dalam konteks organisasi yang berbeda karena karakteristik pekerjaan, tuntutan pelayanan, dan kondisi lingkungan kerja dapat menghasilkan pola hubungan yang tidak selalu sama.

Selain kecerdasan emosional, stres kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan kinerja pegawai. Tekanan akibat beban kerja, target yang harus dicapai, tuntutan pelayanan, dan keterbatasan sumber daya dapat memengaruhi konsentrasi, kondisi psikologis, serta kemampuan pegawai menyelesaikan tugas. Saleem et al. (2021) menunjukkan bahwa stres kerja dapat menghambat kinerja pegawai, sedangkan Tamunomiebi dan Mezeh (2021) menjelaskan bahwa stres di tempat kerja berkaitan dengan berbagai faktor fisik, psikososial, dan organisasional. Hubungan antara kecerdasan emosional, stres, dan kinerja juga memperoleh dukungan dari penelitian Alsufyani et al. (2022), yang menemukan hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja perawat serta menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan pengelolaan stres. Dalam konteks BAPENDA Kabupaten Asahan, tuntutan pencapaian target pendapatan daerah, ketelitian administrasi, dan pelayanan kepada masyarakat menjadikan pengelolaan stres sebagai persoalan yang relevan. Namun, besarnya pengaruh stres terhadap kinerja tetap perlu dibuktikan melalui pengujian empiris pada pegawai yang menjadi objek penelitian.

Dukungan organisasi juga menjadi aspek penting karena pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang menyediakan fasilitas, kejelasan tanggung jawab, perhatian pimpinan, serta penghargaan yang sesuai terhadap kontribusi mereka. Eisenberger et al. (2020) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi berkaitan dengan keyakinan pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian mengenai dukungan organisasi dan kinerja menunjukkan bahwa bentuk dukungan yang diberikan organisasi dapat berkaitan dengan perilaku dan hasil kerja pegawai, meskipun dampaknya dapat bergantung pada bagaimana dukungan tersebut dirasakan dan diterapkan (The impact of organizational support on employee performance, 2020). Di Indonesia, Widiastuti et al. (2025) mengkaji keterkaitan stres kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial dengan kinerja karyawan serta menunjukkan pentingnya mempertimbangkan faktor psikologis dan sosial secara bersamaan. Sementara itu, Akbar dan Yudiarso (2020) melalui meta-analisis menemukan bahwa hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten. Perbedaan hasil penelitian tersebut memperlihatkan perlunya pengujian lebih lanjut terhadap kecerdasan emosional, stres kerja, dan dukungan organisasi dalam satu model penelitian, khususnya pada instansi pemerintahan daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Asahan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 68 pegawai melalui teknik sampel jenuh dan menganalisis data menggunakan regresi linear berganda. Fokus penelitian ini terletak pada pengujian ketiga faktor tersebut secara bersamaan dalam konteks organisasi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab pelayanan dan pengelolaan pendapatan daerah. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi empiris terhadap kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan BAPENDA Kabupaten

Asahan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan emosi, pengendalian stres kerja, dan penyediaan dukungan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menilai hubungan antarvariabel, tetapi juga diharapkan membantu mengidentifikasi aspek pengelolaan pegawai yang perlu dievaluasi untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi.

LANDASAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain dalam interaksi sosial. Dalam lingkungan kerja, kemampuan tersebut membantu pegawai mengendalikan respons emosional, membangun komunikasi yang efektif, dan menjaga hubungan profesional ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Sloan dan Geldenhuys (2021) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berperan dalam proses pengelolaan konflik, penyesuaian pekerjaan, dan kinerja. Sementara itu, Umam et al. (2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian pada sektor perhotelan. Dengan demikian, kecerdasan emosional secara teoretis dapat mendukung pencapaian kinerja melalui pengendalian diri, kemampuan beradaptasi, dan pengelolaan hubungan interpersonal.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasinya. Kondisi ini dapat dipicu oleh beban kerja, tekanan waktu, tanggung jawab yang kompleks, serta keterbatasan dukungan dalam pelaksanaan tugas. Chen et al. (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berkaitan dengan kesehatan mental dan kinerja pegawai, sehingga dampaknya perlu dipahami dengan mempertimbangkan kondisi psikologis individu. Karim (2022) juga mengkaji hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan dan menegaskan relevansi pengelolaan tekanan kerja dalam organisasi. Dalam konteks BAPENDA Kabupaten Asahan, stres kerja perlu dianalisis karena tuntutan pelayanan masyarakat, ketelitian administrasi, dan pencapaian target pendapatan daerah dapat menambah tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan. Secara konseptual, stres kerja yang berlebihan berpotensi mengurangi konsentrasi, ketepatan, dan efektivitas kerja pegawai.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan serta kebutuhan dalam bekerja. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui perhatian pimpinan, ketersediaan fasilitas kerja, kejelasan tugas, penghargaan, dan bantuan ketika pegawai menghadapi kesulitan. Sulistyan et al. (2021) menemukan bahwa dukungan organisasi dapat membantu menurunkan stres kerja, meskipun peningkatan kinerja tidak selalu terjadi secara langsung. Hafidhah dan Martono (2019) juga menguji hubungan dukungan organisasi, stres kerja, dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan dukungan organisasi dengan kinerja perlu dinilai berdasarkan kondisi dan karakteristik organisasi. Oleh karena itu, dukungan organisasi dalam penelitian ini dipahami sebagai faktor organisasional yang dapat berkaitan dengan kemampuan pegawai melaksanakan tugas secara efektif, bukan sebagai istilah lain dari perilaku organisasi secara umum.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dan perilaku kerja individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kinerja dapat tercermin melalui kualitas hasil pekerjaan, kuantitas penyelesaian tugas, ketepatan waktu, dan kemampuan memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Kustiawan et al. (2023) meneliti hubungan persepsi dukungan organisasi, stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, sehingga memperlihatkan pentingnya mempertimbangkan faktor individu dan organisasi secara bersamaan. Selanjutnya, Rizaldi (2021) mengkaji pengelolaan kinerja melalui kecerdasan emosional dan stres kerja, yang relevan untuk menjelaskan keterkaitan aspek psikologis dengan hasil kerja. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, stres kerja, dan dukungan organisasi. Ketiga variabel independen tersebut diuji secara parsial dan simultan untuk mengetahui kontribusinya terhadap variasi kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Asahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Asahan, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel melalui data numerik dan analisis statistik, sebagaimana dijelaskan oleh Lim (2025). Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BAPENDA Kabupaten Asahan yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 68 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap kecerdasan emosional, stres kerja, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai. Untuk menjaga ketepatan pengukuran, setiap indikator perlu disesuaikan dengan definisi operasional variabel dan diperiksa konsistensinya sebelum analisis dilakukan, sejalan dengan prinsip pengukuran konstruk dalam penelitian survei yang dikemukakan Klein dan Müller (2019).

Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Pengujian asumsi klasik mencakup normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; uji autokorelasi hanya dilakukan apabila sesuai dengan karakteristik data penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen, uji F untuk menguji pengaruh ketiganya secara simultan, serta koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) untuk mengetahui proporsi variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh model. Pelaporan hasil analisis perlu menyertakan koefisien regresi, nilai statistik pengujian, dan tingkat signifikansi agar arah serta kekuatan hubungan dapat ditafsirkan secara tepat. Lim (2025) menekankan pentingnya kesesuaian antara pertanyaan penelitian, pengukuran variabel, dan teknik analisis dalam penelitian kuantitatif.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Dari analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang meliputi variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Stres Kerja (X_2), Dukungan Organisasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y), diperoleh hasil seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self Efficacy (X_1)	68	14	20	16.92	1.738
Work-Life Balance (X_2)	68	14	20	17.26	1.860
Beban Kerja (X_3)	68	10	15	12.41	1.371
Kepuasan Kerja (Y)	68	23	35	30.44	3.251
Valid N (listwise)	68				

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 68 responden, variabel kecerdasan emosional memiliki nilai minimum 14, maksimum 20, rata-rata 16,92, dan standar deviasi 1,738. Variabel stres kerja memiliki nilai minimum 14, maksimum 20, rata-rata 17,26, dan standar deviasi 1,860. Selanjutnya, variabel dukungan organisasi memiliki nilai minimum 10, maksimum 15, rata-rata 12,41, dan standar deviasi 1,371. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum 23, maksimum 35, rata-rata 30,44, dan standar deviasi 3,251. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan posisi pemusatan data setiap variabel, sedangkan standar deviasi menggambarkan tingkat penyebaran data terhadap nilai rata-ratanya. Namun, sebelum hasil ini dipublikasikan, nama variabel pada tabel statistik deskriptif perlu disesuaikan dengan variabel penelitian yang sebenarnya karena tabel asli masih mencantumkan self-efficacy, work-life balance, beban kerja, dan kepuasan kerja.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	25.842	.577	
Kecerdasan Emosional (X_1)	-.168	.019	-.539
Stres Kerja (X_2)	-.167	.021	-.465
Dukungan Organisasi (X_3)	-.091	.025	-.220

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel koefisien regresi, model penelitian menghasilkan konstanta sebesar 25,842, dengan koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar -0,168, stres kerja sebesar -0,167, dan dukungan organisasi sebesar -0,091. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 25,842 - 0,168X_1 - 0,167X_2 - 0,091X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki koefisien regresi negatif terhadap kinerja pegawai. Dengan asumsi variabel lain konstan, peningkatan satu satuan kecerdasan emosional berkaitan dengan penurunan nilai prediksi kinerja sebesar 0,168 satuan. Pola yang sama terlihat pada stres kerja dan dukungan organisasi, masing-masing sebesar 0,167 dan 0,091 satuan. Koefisien ini menunjukkan arah hubungan statistik dalam model, bukan dengan sendirinya

membuktikan hubungan sebab-akibat. Temuan mengenai arah negatif kecerdasan emosional dan dukungan organisasi perlu ditelaah lebih lanjut melalui pemeriksaan instrumen, pengodean skor, dan karakteristik data penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel Sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji-t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.508	.140
Kecerdasan Emosional (X1)	-8.842	.000
Stres Kerja (X2)	-7.858	.000
1 Dukungan Organisasi (X3)	-3.588	.001

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2026

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki nilai $t = -8,842$ dengan signifikansi yang dilaporkan sebesar $p < 0,001$. Stres kerja memiliki nilai $t = -7,858$ dengan $p < 0,001$, sedangkan dukungan organisasi memiliki nilai $t = -3,588$ dengan $p = 0,001$. Ketiga hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai hubungan negatif yang signifikan secara statistik dengan kinerja pegawai pada model yang diuji. Penggunaan nilai signifikansi lebih tepat daripada hanya membandingkan nilai t negatif dengan nilai t tabel positif, karena arah koefisien dan signifikansi statistik perlu dibaca secara bersamaan.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pada Yayasan Pendidikan Sepakat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
1 Regression	3	82.221	.000 ^a
Residual	61		
Total	67		

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2026

Hasil uji simultan memperlihatkan nilai $F = 82,221$ dengan signifikansi yang dilaporkan sebesar 0,000, yang seharusnya ditulis sebagai $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, stres kerja, dan dukungan organisasi secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2)

Hasil uji determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.792	.784	1.73105

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2026

tabel Model Summary menunjukkan nilai $R^2=0,792$ dan adjusted R^2 sebesar 0,784. Nilai adjusted R^2 tersebut mengindikasikan bahwa model menjelaskan sekitar

78,4% variasi kinerja pegawai setelah penyesuaian terhadap jumlah prediktor, sedangkan sekitar 21,6% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Asahan. Arah hubungan ini berbeda dari pandangan umum bahwa kemampuan mengenali dan mengelola emosi dapat mendukung efektivitas kerja. Penelitian Setiyono dan Satrya (2025) pada pegawai sektor publik Indonesia, misalnya, menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja dapat bervariasi menurut karakteristik pekerjaan, pengukuran variabel, dan kondisi organisasi. Namun, temuan negatif dalam penelitian ini belum cukup untuk menyimpulkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional menurunkan kinerja. Kemungkinan kesalahan pengodean butir, arah skala, atau karakteristik responden perlu diperiksa sebelum interpretasi substantif ditetapkan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi skor stres kerja, semakin rendah nilai kinerja yang diprediksi oleh model, dengan variabel lain dianggap konstan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menempatkan tekanan psikologis sebagai faktor yang berpotensi mengganggu konsentrasi dan efektivitas kerja. Sebagai perbandingan, penelitian Widiastuti et al. (2025) menemukan bahwa stres kerja justru berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT XYZ, sehingga memperlihatkan bahwa arah hubungan stres dan kinerja tidak selalu seragam pada setiap konteks kerja.

Perbedaan ini dapat berkaitan dengan karakteristik tekanan kerja dan cara variabel diukur, tetapi penjelasan tersebut masih memerlukan pengujian lebih lanjut. Bagi BAPENDA Kabupaten Asahan, temuan ini memberi dasar untuk mengevaluasi beban kerja, tuntutan pelayanan, pembagian tugas, dan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengasumsikan bahwa seluruh tekanan kerja selalu berdampak negatif.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dukungan organisasi menunjukkan hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil ini perlu ditafsirkan secara hati-hati karena secara konseptual dukungan organisasi diharapkan membantu pegawai menjalankan tugas melalui penyediaan sumber daya, perhatian pimpinan, dan penghargaan atas kontribusi. Penelitian Prabowo dan Kusumastuti (2025) menemukan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak selalu berkaitan langsung dengan kinerja dalam arah atau tingkat signifikansi yang sama. Pada penelitian BAPENDA, koefisien negatif dapat berkaitan dengan karakteristik data, cara pengukuran, atau faktor lain yang belum dimasukkan dalam model. Oleh sebab itu, pemeriksaan ulang instrumen dan data diperlukan sebelum menyimpulkan bahwa dukungan organisasi yang lebih tinggi berkaitan dengan penurunan kinerja.

Pengaruh Simultan dan Kontribusi Penelitian

Secara simultan, kecerdasan emosional, stres kerja, dan dukungan organisasi berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Nilai adjusted R^2 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang relatif besar terhadap variasi kinerja

dalam sampel penelitian, tetapi nilai tersebut tidak berarti bahwa ketiga variabel secara kausal menentukan kinerja sebesar 78,4%. Temuan ini memberikan kontribusi empiris dengan menguji faktor psikologis dan organisasional secara bersamaan pada konteks instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan pendapatan daerah. Implikasi praktisnya adalah pimpinan BAPENDA perlu mengevaluasi pengelolaan stres, pengembangan kemampuan emosional, dan bentuk dukungan yang diterima pegawai secara terpadu. Akan tetapi, sebelum hasil dijadikan dasar kebijakan, arah hubungan negatif pada ketiga variabel perlu diverifikasi melalui data mentah, validitas instrumen, pengodean skor, serta kesesuaian nama variabel pada seluruh tabel. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel tambahan dan desain penelitian yang lebih kuat untuk menjelaskan mekanisme hubungan antara faktor individu, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Asahan perlu dipahami melalui keterkaitan antara faktor psikologis individu dan kondisi organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia tidak cukup hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga perlu memperhatikan kecerdasan emosional, tekanan pekerjaan, dan dukungan yang diterima pegawai. Kontribusi penelitian ini terletak pada pengujian ketiga faktor tersebut secara terpadu dalam konteks instansi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab strategis terhadap pelayanan publik dan pengelolaan pendapatan daerah. Temuan mengenai hubungan negatif ketiga variabel dengan kinerja memberikan implikasi bagi pimpinan untuk mengevaluasi pengelolaan stres, pengembangan kompetensi emosional, serta efektivitas dukungan organisasi berdasarkan kebutuhan nyata pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, J. R., & Yudiarto, A. (2020). Kecerdasan emosional kurang efektif terhadap kinerja karyawan: Studi meta analisis. *Jurnal Diversita*, 6(2), 260-269. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4234>
- Alsufyani, A. M., Aboshaiqah, A. E., Alshehri, F. A., & Alsufyani, Y. M. (2022). Impact of emotional intelligence on work performance: The mediating role of occupational stress among nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 54(6), 738-749. <https://doi.org/10.1111/jnu.12790>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1006580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Doğru, Ç. (2022). A meta-analysis of the relationships between emotional intelligence and employee outcomes. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 611348. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348>
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Hafidhah, R. N., & Martono, S. (2019). The effect of perceived organizational support, job stress, and organizational culture on job performance. *Management Analysis Journal*, 8(2), 177-188. <https://doi.org/10.15294/maj.v8i2.25979>
- Karim, K. (2022). The effect of work stress on employee performance. *ASEAN International Journal of Business*, 1(1), 24-33. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68>

- Klein, G., & Müller, R. (2019). Quantitative research submissions to Project Management Journal®. *Project Management Journal*, 50(3), 262-264. <https://doi.org/10.1177/8756972819840141>
- Kustiawan, U., Septiyaningsih, Syah, T. Y. R., Rojuaniah, & Budiman, A. (2023). The influence of perceptions of organizational support, work stress, organizational commitment, and job satisfaction on employee performance in the automotive industry. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 7(1), 128-139. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v7i1.33913>
- Lim, W. M. (2025). What is quantitative research? An overview and guidelines. *Australasian Marketing Journal*, 33(3), 213-226. <https://doi.org/10.1177/14413582241264622>
- Prabowo, A. M. P., & Kusumastuti, Y. (2025). The effect of educational training, organizational support, emotional intelligence and work facilities on employee performance. *Jurnal Ecoment Global*, 10(1), 67-80. <https://doi.org/10.36982/jeg.v10i1.5249>
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan stres kerja. *Journal of Applied Business Administration*, 5(1), 34-43. <https://doi.org/10.30871/jaba.v5i1.2033>
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work stress hampering employee performance during COVID-19: Is safety culture needed? *Frontiers in Psychology*, 12, Article 655839. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>
- Setiyono, E., & Satrya, A. (2025). Examining emotional intelligence, perceived organizational support, and job satisfaction on job performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4346>
- Sloan, M., & Geldenhuys, M. (2021). Regulating emotions at work: The role of emotional intelligence in the process of conflict, job crafting and performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, Article a1875. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1875>
- Sulistyan, R. B., Paramita, R. W. D., Setyobakti, M. H., Rizal, N., & Lukiana, N. (2021). Perceived organizational support on employee performance: The mediating effect of job stress. In *Proceedings of the 1st International Conference on Social Science, Humanities, Education and Society Development (ICONS 2020)*. EAI. <https://doi.org/10.4108/eai.30-11-2020.2303710>
- Tamunomiebi, M. D., & Mezeh, A. A. (2021). Workplace stressors and employee performance: A conceptual review. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 21(4), 57-66. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2021/v21i430371>
- Umam, M. L. K., Widiartanto, & Pinem, R. J. (2021). Pengaruh job competency dan emotional intelligence terhadap employee performance melalui organizational citizenship behavior (Studi pada karyawan Hotel Horison Pekalongan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(2), 1096-1107. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.30654>
- Wangi, P. A. T., Pogo, T., & Prayitno, S. (2022). The role of competence, work environment, and emotional intelligence to influence employee performance in an Indonesian regional civil service agency. *International Journal of Indonesian Business Review*, 1(1), 38-46. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v1i1.244>
- Widiastuti, R., Handayani, S., & Hildayanti, S. K. (2025). Dampak stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal STEI Ekonomi*, 34(2), 123-132. <https://doi.org/10.36406/jemi.v34i2.107>
- Wójcik-Karpacz, A., Karpacz, J., & Ingram, M. (2020). Perceived organisational support and employee performance - The example of a Polish IT enterprise. *Krakow Review of Economics and Management*, 5(983), 57-70. <https://doi.org/10.15678/ZNUEK.2019.0983.0504>