

Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Pringgabaya Pasca Pemekaran Wilayah Kerja

L Mohamad Iskandar Zulkarnaen*, Laily Rahmah

Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia

Email: lalumuhammadzul@gmail.com*, laily@unissula.ac.id

Keywords:

emotional intelligence; work stress; employees; correlation; organizational change



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Riviera Publishing

Kata Kunci:

kecerdasan emosional; stres kerja; karyawan; korelasi; organisasi.

Abstract

Expansion of work areas can increase the demands and pressures faced by workers, especially in customer service units. This condition makes it important to pay attention to stress management skills, one of which is through emotional intelligence. This study aims to determine the level of emotional intelligence and work stress of employees and analyze the relationship between the two variables. This study used a quantitative approach with a correlational strategy. Data were collected from 64 employees through a Likert-scale questionnaire that measures emotional intelligence and work stress. Data analysis was conducted using descriptive statistics and Pearson correlation tests. The results showed that employees have high levels of emotional intelligence despite facing mild to moderate levels of work pressure. The Pearson correlation test showed a strong and statistically significant negative relationship between emotional intelligence and work stress, with a value of $r = -0.639$ and $p < 0.001$. These results indicate that the higher an employee's emotional intelligence, the lower the level of perceived work stress. Thus, emotional intelligence plays a crucial role in helping employees cope with work demands and pressure. Based on these findings, employees need high emotional intelligence to manage work stress effectively and maintain consistent performance despite external changes. Developing the ability to recognize, understand, and manage emotions needs to be considered as an effort to help employees deal with work stress adaptively and maintain performance in a dynamic work environment.

Abstrak

Perluasan area kerja dapat meningkatkan tuntutan dan tekanan yang dihadapi pekerja, khususnya pada unit layanan pelanggan. Kondisi tersebut menjadikan kemampuan mengelola stres penting untuk diperhatikan, salah satunya melalui kecerdasan emosional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan serta menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi korelasional. Data dikumpulkan dari 64 karyawan melalui kuesioner dengan skala Likert yang mengukur kecerdasan emosional dan stres kerja. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan uji korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi meskipun menghadapi tekanan kerja pada tingkat ringan hingga sedang. Uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat dan signifikan secara statistik antara kecerdasan emosional dan stres kerja, dengan nilai $r = -0,639$ dan $p <$

0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan. Dengan demikian, kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam membantu karyawan menghadapi tuntutan dan tekanan pekerjaan. Berdasarkan temuan tersebut, karyawan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi untuk mengelola stres kerja secara efektif serta mempertahankan kinerja yang konsisten meskipun menghadapi perubahan eksternal. Pengembangan kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi perlu diperhatikan sebagai salah satu upaya untuk membantu karyawan menghadapi stres kerja secara adaptif dan menjaga kinerja dalam lingkungan kerja yang dinamis.

PENDAHULUAN

Perusahaan di semua sektor dituntut untuk terus beradaptasi guna memaksimalkan efisiensi operasional, meningkatkan kualitas layanan pelanggan, dan mengikuti percepatan perkembangan teknologi serta arus globalisasi (Jusdijachlan et al., 2024; Sudianto & Sutopo, 2025; Wiguna & Majid, 2025). Dalam menghadapi era transformasi digital dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi tidak hanya dituntut untuk meningkatkan efektivitas proses bisnis, tetapi juga mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan. Perubahan lingkungan strategis ini mengharuskan perusahaan untuk senantiasa melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap struktur organisasi, sistem kerja, serta kompetensi karyawan agar tetap relevan dan mampu bersaing di tengah dinamika industri yang terus berubah. Fenomena ini tidak hanya menjadi tantangan bagi sektor swasta, tetapi juga dirasakan secara signifikan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PT PLN (Persero) yang memiliki peran vital dalam menyediakan energi listrik bagi seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Sebagai penyedia layanan publik yang bersifat fundamental, PLN dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas pelayanan, menjamin keandalan pasokan listrik, serta merespons dengan cepat setiap perubahan kebutuhan dan harapan pelanggan di berbagai wilayah operasionalnya.

Salah satu unit operasional PT PLN (Persero) yang menghadapi dinamika dan tantangan cukup kompleks adalah Unit Layanan Pelanggan (ULP) Pringgabaya yang berlokasi di Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat. Unit ini mengalami perubahan strategis berupa perluasan wilayah kerja yang signifikan, yang berdampak pada cakupan pelayanan yang semakin luas dengan karakteristik pelanggan yang beragam, baik dari segi jumlah, sebaran geografis, maupun tingkat kebutuhan dan ekspektasi terhadap layanan kelistrikan. Kondisi geografis wilayah kerja yang bervariasi—mulai dari daerah perkotaan, perbukitan, hingga pesisir—menambah kompleksitas tugas pegawai dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan memuaskan (Hamzah et al., 2025; Muta'ali, 2024; Rahmawati, 2026). Peningkatan jumlah pelanggan pasca pemekaran wilayah juga turut berkontribusi terhadap bertambahnya beban kerja pegawai, baik dalam hal penanganan gangguan kelistrikan, pemasangan baru, pemeliharaan jaringan, maupun pelayanan administrasi dan pengaduan pelanggan. Di sisi lain, keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang tersedia menjadi kendala krusial karena belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja yang terus meningkat, sehingga berpotensi menimbulkan ketimpangan distribusi pekerjaan dan risiko kelelahan fisik maupun mental bagi pegawai yang bertugas. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi

efektivitas kerja, kualitas pelayanan, tingkat kepuasan pelanggan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, tuntutan digitalisasi dan penerapan sistem berbasis teknologi informasi menuntut pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi teknologinya, terutama dalam mengoperasikan aplikasi pelayanan, sistem manajemen gangguan, dan platform digital lainnya yang menjadi tulang punggung operasional modern. Adaptasi terhadap perubahan sistem kerja yang semakin canggih ini menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai yang belum sepenuhnya terbiasa dengan transformasi digital, sehingga diperlukan strategi pengelolaan SDM yang komprehensif, meliputi peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan koordinasi dan komunikasi antarunit, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung kelancaran operasional dan pelayanan prima.

Beragamnya jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang harus ditangani oleh karyawan ULP Pringgabaya pasca pemekaran wilayah telah mengakibatkan peningkatan beban kerja yang cukup signifikan. Namun, pada kenyataannya, terjadi ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, sehingga distribusi pekerjaan menjadi tidak merata dan cenderung memberatkan sebagian pegawai. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan bijaksana, maka stres kerja yang muncul sebagai dampak dari beban kerja berlebih dapat menyebabkan berbagai konsekuensi negatif, seperti penurunan produktivitas, menurunnya kepuasan kerja, memburuknya kualitas layanan pelanggan, bahkan meningkatnya angka turnover karyawan. Mutiara S. Siburian, Pio, dan Sambul (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa pekerja cenderung lebih puas dengan lingkungan kerja mereka ketika tidak dibebani oleh pekerjaan fisik yang berlebihan dan didukung oleh kondisi kerja yang kondusif. Lebih lanjut, peningkatan beban kerja yang tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang suportif dan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dapat berdampak negatif terhadap efektivitas kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, Darmita, dan Oktaviani (2024) mengonfirmasi bahwa beban kerja yang berlebihan secara signifikan menurunkan kepuasan kerja karyawan, terutama ketika tidak diimbangi dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang memadai dan dukungan sosial dari atasan maupun rekan sekerja. Dalam konteks ULP Pringgabaya, karyawan yang bekerja di lingkungan dengan beban kerja tinggi namun dukungan sosial dan sumber daya terbatas berisiko mengalami kelelahan emosional dan penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang positif dan mendapatkan dukungan yang cukup, mereka mampu mempertahankan kinerja puncak bahkan dalam situasi tekanan yang intens sekalipun. Beban kerja di ULP Pringgabaya menunjukkan kecenderungan meningkat seiring dengan perluasan wilayah kerja dan bertambahnya jumlah pelanggan yang harus dilayani. Oleh karena itu, penetapan manajemen beban kerja yang proporsional, pembagian tugas yang adil, serta penyediaan lingkungan kerja yang mendukung merupakan langkah-langkah strategis yang sangat penting untuk mempertahankan kinerja karyawan pada tingkat yang berkelanjutan dan memastikan kualitas pelayanan tetap optimal. Ketika individu mengalami tekanan dan kecemasan di tempat kerja, kondisi tersebut dapat memengaruhi kesehatan fisik, mental, dan emosional secara keseluruhan (Selye, 1976; Lazarus & Folkman, 1984). Stres kerja yang berkepanjangan dapat memicu berbagai gangguan kesehatan, menurunkan daya tahan tubuh, serta menyebabkan masalah psikologis seperti kecemasan, depresi, dan burnout. Faktor-faktor pemicu stres di tempat kerja sangat beragam, termasuk di antaranya perubahan organisasi yang drastis, ketidakjelasan peran dan tanggung jawab,

tekanan waktu yang tinggi, tuntutan target yang berat, serta beban kerja yang berlebihan (Beehr & Newman, 1978; Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks ULP Pringgabaya, faktor perubahan organisasi berupa pemekaran wilayah kerja menjadi salah satu pemicu stres yang dominan, karena karyawan harus beradaptasi dengan cakupan tanggung jawab yang lebih luas, karakteristik pelanggan yang semakin heterogen, serta tuntutan kinerja yang semakin tinggi.

Kecerdasan emosional telah diidentifikasi sebagai salah satu karakteristik individu yang memiliki peran sentral dalam manajemen stres di tempat kerja dan adaptasi terhadap perubahan organisasi. Konsep kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Goleman (1995) menekankan pentingnya kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif dalam berbagai situasi, termasuk situasi kerja yang penuh tekanan. Penelitian oleh Fytaloka dan Uwi (2025) secara empiris menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis, terutama pada industri berisiko tinggi dan sektor-sektor yang mengalami perubahan dinamis. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih resilient dalam menghadapi tekanan kerja dan lebih mampu mempertahankan keseimbangan emosional di tengah tuntutan pekerjaan yang meningkat. Lebih lanjut, studi yang dilakukan oleh Sasanti dan Halida (2025) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*), yang pada gilirannya dapat menjadi faktor pelindung (*protective factor*) terhadap dampak negatif stres kerja dan meningkatkan kontribusi karyawan di luar tanggung jawab formalnya. Dengan demikian, kecerdasan emosional tidak hanya membantu karyawan mengelola stres secara individual, tetapi juga mendorong perilaku prososial yang bermanfaat bagi iklim kerja dan efektivitas tim secara keseluruhan.

Pengaruh stres kerja terhadap sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja bersifat kompleks dan multidimensional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun stres kerja mungkin tidak secara langsung mengurangi dedikasi karyawan terhadap perusahaan, namun stres dapat menurunkan persepsi karyawan tentang dukungan organisasi yang mereka terima, yang pada akhirnya berimplikasi pada menurunnya komitmen afektif terhadap organisasi. Ketika karyawan merasakan dukungan yang kuat dari atasan dan rekan kerja, mereka cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Nursyah dan Lukiastuti (2022) dalam penelitiannya secara empiris membuktikan bahwa persepsi karyawan tentang dukungan organisasi (*perceived organizational support*) mampu memperlemah pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi, yang berarti dukungan organisasi berfungsi sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan kedua variabel tersebut. Dengan kata lain, organisasi yang mampu menciptakan iklim dukungan yang tinggi dapat membantu karyawan mengatasi dampak stres kerja dan mempertahankan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan kesadaran tentang pentingnya manajemen stres di tempat kerja, tetapi juga secara aktif menyediakan sumber daya dan dukungan yang memadai untuk membantu pekerja mengelola dampak stres dan mempertahankan kesejahteraan psikologis mereka. Dukungan tersebut dapat berupa program konseling, pelatihan manajemen stres, fleksibilitas kerja, serta penguatan hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja.

Stres kerja merupakan jenis ketegangan psikologis yang dampaknya tidak hanya terbatas pada kesehatan fisik individu yang mengalaminya, tetapi juga meluas pada aspek psikologis, perilaku, dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Cooper et al., 2001; Ganster & Rosen, 2013). Stres kerja sering kali muncul dari faktor-faktor seperti perubahan organisasi yang mendadak, konflik peran yang tidak terselesaikan, tekanan waktu yang kronis, dan beban kerja yang berlebihan (Karasek & Theorell, 1990). Dalam konteks karyawan ULP Pringgabaya, faktor perubahan organisasi berupa pemekaran wilayah dan penambahan tanggung jawab merupakan pemicu stres yang signifikan dan memerlukan perhatian serius dari manajemen. Kecerdasan emosional menjadi komponen internal yang krusial dalam manajemen stres karena membantu individu untuk mengenali sinyal-sinyal emosi yang muncul, mengendalikan reaksi emosional yang tidak produktif, beradaptasi dengan situasi sulit, serta mempertahankan kinerja dan komitmen terhadap pekerjaan (Mayer & Salovey, 1997; Bar-On, 2006). Kemampuan karyawan untuk mengelola emosi secara efektif dalam situasi penuh tekanan tidak hanya melindungi mereka dari dampak negatif stres, tetapi juga memungkinkan mereka untuk tetap fokus pada pencapaian tujuan dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan merespons secara tepat emosi diri sendiri maupun orang lain merupakan esensi dari kecerdasan emosional yang matang. Penelitian Sintya, Wardi, dan Thaib (2023) menemukan hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kecerdasan emosional dengan efektivitas kepemimpinan, yang menunjukkan bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengambil keputusan yang lebih baik, berkomunikasi secara efektif, membangun hubungan yang kuat, dan mengelola konflik dengan lebih konstruktif. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi umumnya menunjukkan keunggulan dalam pengambilan keputusan yang bijaksana, kemampuan komunikasi interpersonal yang efektif, keterampilan membangun relasi yang harmonis, dan kompetensi dalam mengelola konflik secara produktif. Seiring dengan waktu dan pengalaman, kemampuan-kemampuan ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi tempat kerja, baik pada tingkat individu maupun tim dan organisasi secara keseluruhan (Cherniss & Goleman, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Bora dkk. (2024) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berbasis pada kecerdasan emosional (*servant leadership*) mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan mendukung perkembangan profesional karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan beban kerja, seperti yang dikemukakan oleh Ulhaq dan Wahyuni (2026) dalam penelitiannya. Dalam situasi ketika ekspektasi pekerjaan meningkat seiring dengan dinamika organisasi yang berubah, kemampuan individu untuk mengelola stres menjadi faktor penentu dalam mempertahankan kinerja puncak dan menghindari kelelahan kerja (*burnout*). Oleh karena itu, untuk membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan dinamika kerja yang cepat dan kompleks, faktor-faktor internal seperti kecerdasan emosional sama pentingnya dengan faktor-faktor eksternal seperti dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif (Silviani dkk., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Busyaro Hasab Najmi Hakim dan Yusup (2024) menguatkan temuan tersebut, bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih siap untuk menghadapi tekanan pekerjaan, mampu belajar dengan cepat dari pengalaman, dan mampu menjaga hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan atasan. Dengan

demikian, pengembangan kecerdasan emosional menjadi investasi strategis bagi organisasi untuk meningkatkan kapasitas adaptasi dan resiliensi karyawan dalam menghadapi perubahan yang terus berlangsung.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan kajian teori yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kecerdasan emosional dan stres kerja dengan fokus pada karyawan Unit Layanan Pelanggan Pringgabaya di PT PLN (Persero) yang sedang menghadapi tantangan berupa pemekaran wilayah kerja, keterbatasan sumber daya manusia, dan tuntutan pelayanan yang semakin meningkat. Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat masih terbatasnya studi empiris yang secara spesifik meneliti hubungan kedua variabel tersebut pada konteks organisasi BUMN sektor energi yang mengalami perubahan struktural signifikan. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor perbankan, pendidikan, atau industri manufaktur, sehingga penelitian ini hadir untuk mengisi celah penelitian (research gap) yang ada. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks organisasi yang spesifik, yaitu karyawan ULP Pringgabaya yang berada di bawah naungan PT PLN (Persero) dengan karakteristik beban kerja yang unik pasca pemekaran wilayah, serta menggunakan instrumen pengukuran yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri, khususnya dalam memahami peran kecerdasan emosional sebagai mekanisme koping terhadap stres kerja di tengah perubahan organisasi. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi manajemen PT PLN (Persero) dan unit-unit pelayanan lainnya dalam merumuskan kebijakan strategis terkait pengembangan kecerdasan emosional karyawan, pelatihan manajemen stres, serta intervensi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan dalam menghadapi perubahan. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perumusan program pengembangan SDM berbasis kecerdasan emosional yang terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja dan pengembangan karir di lingkungan PLN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara kecerdasan emosional sebagai variabel independen (X) dan stres kerja sebagai variabel dependen (Y) pada karyawan Unit Pelayanan Pelanggan (ULP) Pringgabaya PT PLN (Persero) pasca perluasan wilayah kerja (Sugiyono, 2020). Pendekatan kuantitatif korelasional dipilih karena sesuai dengan tujuan utama penelitian untuk mengukur derajat hubungan antar variabel secara objektif tanpa melakukan manipulasi terhadap subjek penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan ULP Pringgabaya yang berjumlah 64 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Arikunto, 2020). Keputusan menggunakan sampling jenuh didasarkan pada pertimbangan jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga seluruh karyawan dilibatkan untuk menghindari sampling error dan meningkatkan validitas eksternal hasil penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Seluruh responden adalah pegawai tetap yang aktif bekerja di ULP Pringgabaya, dengan kriteria inklusi masa kerja minimal satu tahun dan tidak sedang cuti panjang atau tugas belajar.

Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang dikembangkan untuk mengukur kecerdasan emosional dan stres kerja (Creswell & Creswell, 2018). Skala kecerdasan emosional (30 aitem) dikembangkan berdasarkan lima aspek Goleman (1995): kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Skala stres kerja (24 aitem) dikembangkan berdasarkan tiga aspek gejala stres Beehr dan Newman (1978): gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Setiap aitem menggunakan format pernyataan favorable dan unfavorable dengan lima pilihan jawaban (SS=5 sampai STS=1), dan untuk pernyataan unfavorable dilakukan reverse scoring. Sebelum digunakan, instrumen diuji coba pada 30 karyawan di unit PLN lain untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan corrected item-total correlation dengan kriteria $r \text{ hitung} \geq 0,30$ (Nunnally & Bernstein, 1994), sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\alpha \geq 0,85$ (Cronbach, 1951). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh 64 karyawan setelah mendapatkan izin dari manajemen ULP Pringgabaya. Pengisian kuesioner dilakukan secara mandiri dengan waktu 30-45 menit, dan tingkat pengembalian mencapai 100%. Seluruh data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26 (Field, 2018).

Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menghitung mean, standar deviasi, nilai minimum, maksimum, serta distribusi frekuensi dan kategorisasi skor variabel berdasarkan norma hipotetik (Azwar, 2019). Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji prasyarat normalitas (Shapiro-Wilk dan Kolmogorov-Smirnov) dan linearitas. Uji normalitas menggunakan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$ yang menunjukkan data berdistribusi normal (Ghasemi & Zahediasl, 2012). Uji hipotesis menggunakan analisis korelasi Product Moment Pearson untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antar variabel (Pearson, 1920). Interpretasi koefisien korelasi mengacu pada pedoman Cohen (1988), dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Sebagai pemeriksaan tambahan, dilakukan uji korelasi Spearman untuk memastikan konsistensi hasil (Spearman, 1904).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden dan Data

Penelitian ini melibatkan 64 responden yang seluruhnya berjenis kelamin laki-laki, dengan rentang usia bervariasi antara 25 hingga 55 tahun dan masa kerja yang berkisar antara 1 hingga 30 tahun. Berdasarkan data demografi yang terkumpul, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif 30-45 tahun dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, yang mengindikasikan bahwa karyawan ULP Pringgabaya didominasi oleh tenaga kerja berpengalaman yang telah memahami dinamika pekerjaan di unit pelayanan pelanggan. Karakteristik responden ini penting untuk dipahami karena pengalaman kerja dan kematangan usia dapat memengaruhi tingkat kecerdasan emosional dan kemampuan mengelola stres (Goleman, 1995; Mayer & Salovey, 1997). Karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang cenderung memiliki pengalaman lebih banyak dalam menghadapi berbagai situasi kerja, sehingga mungkin lebih terampil dalam mengelola emosi dan tekanan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang baru bergabung. Statistik deskriptif skor total kedua variabel disajikan pada Tabel 1, yang memberikan gambaran awal tentang distribusi kecerdasan emosional dan stres kerja di kalangan karyawan ULP Pringgabaya.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Skor Total

Variabel	Mean	Std. Dev.	Min	Maks
Kecerdasan Emosi (X)	73,77	14,78	38	104
Stres Kerja (Y)	60,02	12,73	30	91

Sumber: pengolahan data primer (n = 64).

Kisi-Kisi Instrumen (Indikator Variabel)

Kedua variabel dijabarkan ke dalam aspek dan indikator berikut. Sebaran aitem mengikuti penomoran kuesioner (E = aitem Kecerdasan Emosi, S = aitem Stres Kerja; F = favorable, UF = unfavorable).

Tabel 2. Indikator Kecerdasan Emosional (X)

Aspek	Indikator	Sebaran Aitem	Σ
Kesadaran Diri	Mengenali dan memahami emosi diri serta pengaruhnya terhadap pekerjaan	F: E6, E12, E16	6
		UF: E5, E22, E29	
Pengendalian Diri	Mengelola dan menahan emosi negatif; tetap tenang di bawah tekanan	F: E7, E9, E10	6
		UF: E13, E14, E30	
Motivasi Diri	Dorongan berprestasi, fokus pada target, dan ketekunan menyelesaikan tugas	F: E2, E3, E23	6
		UF: E4, E15, E26	
Empati	Memahami perasaan dan kebutuhan rekan kerja maupun pelanggan	F: E1, E21, E24	6
		UF: E8, E11, E20	
Keterampilan Sosial	Membina komunikasi, menjaga hubungan baik, dan menengahi konflik	F: E17, E18, E28	6
		UF: E19, E25, E27	

Sumber Skala X: 5 aspek Goleman × 6 aitem = 30 aitem.

Tabel 3. Indikator Stres Kerja (Y)

Aspek	Indikator	Sebaran Aitem	Σ
Fisiologis	Gejala fisik: kelelahan, gangguan tidur, ketegangan otot, keluhan kesehatan	F: S6, S14, S15, S22	8
		UF: S7, S10, S17, S21	
Psikologis	Gejala mental-emosional: gugup, sulit fokus, mudah tersinggung, tertekan	F: S5, S8, S16, S23	8
		UF: S2, S12, S13, S19	
Perilaku	Perubahan tindakan: menunda pekerjaan, menurunnya kinerja, menghindari, kesalahan kerja	F: S1, S4, S18, S20	8
		UF: S3, S9, S11, S24	

Sumber ;Skala Y: 3 aspek gejala stres × 8 aitem = 24 aitem.

Uji Validitas Aitem

Validitas aitem diuji dengan *corrected item-total correlation*, yaitu korelasi antara skor tiap aitem dengan skor total sisanya. Aitem dinyatakan valid bila r hitung ≥ 0,30 (kriteria pembimbing). Rumus yang digunakan:

$$r(i-total) = [n \cdot \sum XiXt - (\sum Xi)(\sum Xt)] / \sqrt{ [n \cdot \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n \cdot \sum Xt^2 - (\sum Xt)^2] }$$

Hasilnya: pada Skala Kecerdasan Emosi **29 aitem valid dan 1 aitem gugur**; pada Skala Stres Kerja **24 aitem valid dan 0 aitem gugur**.

Tabel 4. Item-Total Statistics - Skala Kecerdasan Emosi

Item	Pernyataan	r hitung	Ket.
E1	Saya peka terhadap kesulitan yang dirasakan rekan kerja di lapangan.	0,362	valid
E2	Saya tetap fokus menuntaskan target pemeliharaan meskipun wilayah kerja bertambah.	0,494	valid
E3	Saya terdorong memberikan pelayanan terbaik meski beban kerja meningkat.	0,494	valid
E4	Saya mudah kehilangan semangat ketika hasil kerja tidak dihargai.	0,352	valid
E5	Saya kerap bertindak terburu-buru saat bekerja tanpa menyadari emosi yang mendasarinya.	0,526	valid
E6	Saya menyadari bagaimana suasana hati memengaruhi cara saya melayani pelanggan.	0,506	valid
E7	Saya tetap tenang saat menghadapi gangguan jaringan yang sulit ditangani.	0,476	valid
E8	Saya kurang memperhatikan kondisi rekan kerja yang kelelahan.	0,575	valid
E9	Saya dapat menenangkan diri ketika pekerjaan menumpuk di beberapa wilayah sekaligus.	0,542	valid
E10	Saya mampu menahan diri untuk tidak menunjukkan kekesalan saya ketika menghadapi pelanggan yang komplain.	0,510	valid
E11	Saya enggan mendengarkan keluhan pelanggan ketika sedang sibuk.	0,663	valid
E12	Saya menyadari ketika mulai merasa tertekan oleh beban pekerjaan di lapangan.	0,493	valid
E13	Saya cepat putus asa ketika target pekerjaan terasa berat.	0,502	valid
E14	Saya mudah memunculkan emosi negatif ketika rekan kerja lambat merespons.	0,353	valid
E15	Saya cenderung puas dengan hasil kerja seadanya asalkan cepat selesai.	0,562	valid
E16	Saya memahami hal-hal dalam pekerjaan yang membuat saya cemas.	0,556	valid
E17	Saya mudah menjalin komunikasi dengan rekan kerja antar unit.	0,600	valid
E18	Saya mampu menengahi perbedaan pendapat dalam tim saat bekerja.	0,474	valid
E19	Saya sulit menjalin komunikasi dengan rekan dari unit lain setelah pemekaran.	0,414	valid
E20	Saya sulit memahami keluhan pelanggan yang berbeda latar belakang.	0,585	valid
E21	Saya mudah menyesuaikan diri dengan karakter pelanggan yang beragam.	0,537	valid
E22	Saya tidak menyadari apa yang membuat saya tiba-tiba jenuh terhadap pekerjaan.	0,449	valid
E23	Saya tekun menyelesaikan pekerjaan lapangan sampai tuntas walau memakan waktu.	0,596	valid

E24	Saya bersedia mendengarkan keluhan pelanggan dengan sabar.	0,412	valid
E25	Saya cenderung menghindari ketika terjadi perselisihan dalam tim.	0,454	valid
E26	Saya sering mengerjakan tugas tanpa perencanaan yang matang saat terburu-buru.	0,395	valid
E27	Saya kesulitan membangun kerja sama dengan tim di wilayah yang baru.	0,515	valid
E28	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan pelanggan di wilayah kerja.	0,530	valid
E29	Saya sering tidak mengetahui apa yang sebenarnya saya rasakan.	0,308	valid
E30	Saya sulit menghilangkan rasa cemas saat tugas lapangan bertambah banyak.	0,106	gugur

Sumber : corrected item-total correlation $\geq 0,30$.

Tabel 5. Item-Total Statistics - Skala Stres Kerja

Item	Pernyataan	r hitung	Ket.
S1	Saya menghindari interaksi dengan rekan kerja ketika sedang tertekan.	0,523	valid
S2	Saya mampu untuk tetap fokus menyelesaikan pekerjaan meskipun ada banyak tugas yang menunggu.	0,486	valid
S3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu, bahkan ketika beban kerja saya semakin banyak.	0,563	valid
S4	Saya lebih sering melakukan kesalahan saat pekerjaan menumpuk.	0,556	valid
S5	Saya mengalami kesulitan untuk fokus karena banyaknya tugas yang datang bersamaan.	0,381	valid
S6	Tubuh saya cepat merasa lelah meskipun baru saja memulai pekerjaan.	0,570	valid
S7	Saya tidak terlalu sering mengeluh tentang kondisi fisik saya, bahkan ketika pekerjaan saya sangat banyak dan berat.	0,570	valid
S8	Saya jadi cepat tersinggung ketika pekerjaan mulai menumpuk.	0,543	valid
S9	Saya tetap menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa menghindari tugas ketika menghadapi tekanan kerja.	0,547	valid
S10	Saya bisa tidur dengan nyenyak setelah menyelesaikan semua tugas yang harus saya lakukan sehari-hari.	0,601	valid
S11	Saya selalu berusaha untuk tetap teliti dalam bekerja, meskipun saya harus mengejar target yang telah ditentukan.	0,640	valid
S12	Saya tetap tenang meskipun wilayah kerja saya semakin luas.	0,438	valid
S13	Saya merasa bisa mengatur diri sendiri saat menghadapi tekanan dari pekerjaan.	0,525	valid
S14	Tak jarang otot leher dan pundak saya mengalami ketegangan saat menghadapi target pekerjaan.	0,391	valid
S15	Saya sering mengalami kesulitan tidur karena memikirkan tugas-tugas yang belum terselesaikan.	0,302	valid

S16	Saya merasa tertekan dengan bertambahnya tanggung jawab setelah adanya pemekaran wilayah.	0,546	valid
S17	Saya masih tetap sehat dan bugar meskipun harus bekerja lebih lama setiap hari.	0,575	valid
S18	Sejak beban tugas bertambah, semangat kerja saya menurun.	0,480	valid
S19	Saya tetap sabar menghadapi teman sekerja meskipun sedang sibuk.	0,607	valid
S20	Ketika merasa terbebani, saya cenderung menunda-nunda pekerjaan.	0,630	valid
S21	Saya merasa santai dan nyaman ketika sedang melakukan pekerjaan sehari-hari.	0,498	valid
S22	Saya sering merasakan sakit kepala atau masalah lambung ketika beban kerja meningkat.	0,381	valid
S23	Saya merasa gugup setiap kali memikirkan luasnya area kerja yang perlu saya kelola.	0,551	valid
S24	Saya selalu berusaha untuk tetap berkomunikasi dengan rekan kerja saya, meskipun saya sedang sangat sibuk dengan pekerjaan.	0,458	valid

Sumber: corrected item-total correlation $\geq 0,30$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan koefisien *Cronbach's Alpha*. Nilai $\geq 0,85$ dianggap sangat baik (kriteria pembimbing). Rumus:

dengan k = jumlah aitem, s^2_i = varians tiap aitem, dan s^2_t = varians skor total. Hasil perhitungan

$$\alpha = [k / (k-1)] \times [1 - (\sum s^2_i / s^2_t)]$$

pada Tabel 4.

Tabel 6. Reliability Statistics

Skala	Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem	Status
Kecerdasan Emosi	0,910	30	Reliabel
Stres Kerja	0,908	24	Reliabel

Sumber: Kedua skala melampaui ambang 0,85 (sangat baik).

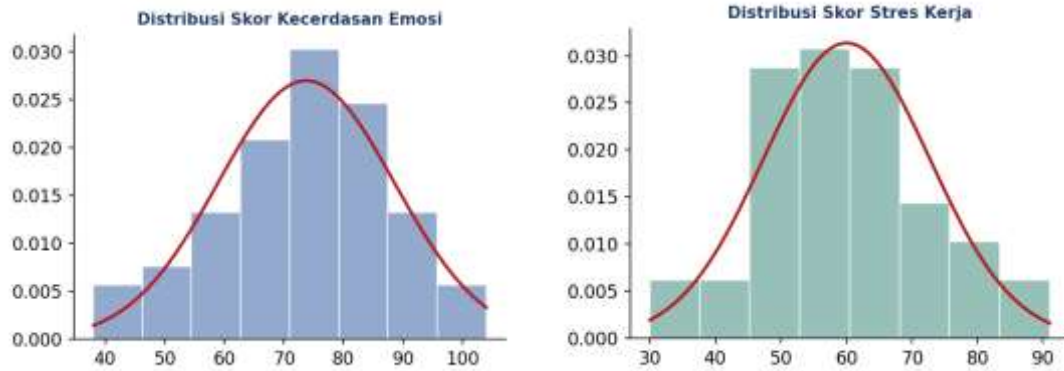
Uji Asumsi: Normalitas

Sebelum uji korelasi Pearson, distribusi skor total diuji dengan *Shapiro-Wilk* dan *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan normal bila $p > 0,05$.

Tabel 7. Tests of Normality

Variabel	Shapiro-W	Sig.	K-S	Sig.
Kecerdasan Emosi	0,988	0,781	0,062	0,955
Stres Kerja	0,987	0,715	0,069	0,904

Seluruh nilai Sig. $> 0,05 \rightarrow$ data berdistribusi normal; uji parametrik (Pearson) layak digunakan.



Gambar 1. Distribusi skor total kedua variabel (kurva normal ditumpangkan).

Sumber: Pengolahan data primer, 2026.

Uji Hipotesis: Korelasi Pearson

Hipotesis kerja (Ha): terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosi dan stres kerja. **Hipotesis nol (H0):** tidak terdapat hubungan. Uji menggunakan korelasi Product Moment Pearson:

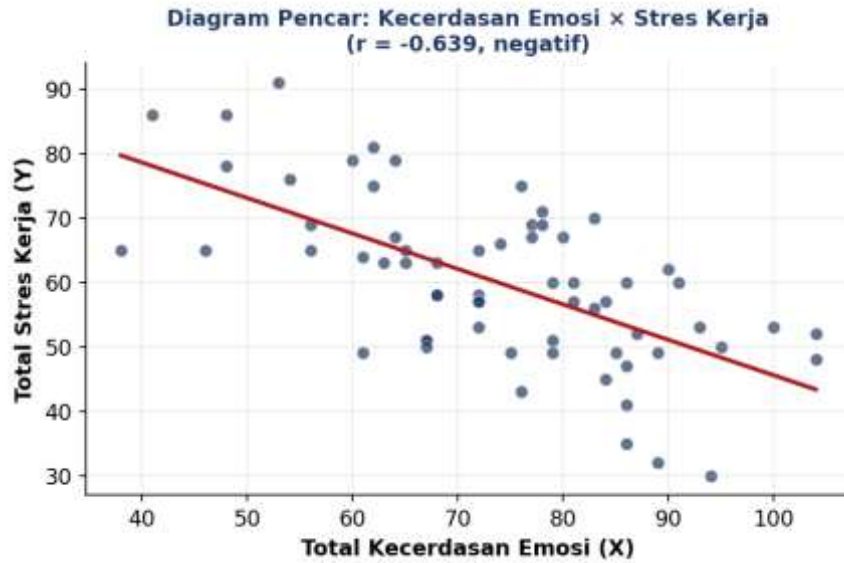
$$r(xy) = [n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)] / \sqrt{ [n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2] }$$

Tabel 8. Correlations

	Kecerdasan Emosi	Stres Kerja
Kecerdasan Emosi - Pearson r	1	-0,639
Sig. (2-tailed)		0,000 (< 0,001)
Stres Kerja - Pearson r	-0,639	1
Sig. (2-tailed)	0,000 (< 0,001)	
N	64	64

Korelasi signifikan pada taraf 0,01 (2-tailed).

Nilai **r = -0,639** termasuk kategori hubungan kuat, bertanda negatif, dengan $t = -6,54$ dan $p < 0,001$. Karena $p < 0,05$ dan arah negatif sesuai prediksi, **Ha diterima dan H0 ditolak**. Sebagai pemeriksaan tambahan, korelasi Spearman memberikan $\rho = -0,622$ (konsisten).



Gambar 2. Diagram pencar dengan garis regresi - pola menurun menegaskan hubungan negatif.

Sumber: Pengolahan data primer, 2026.

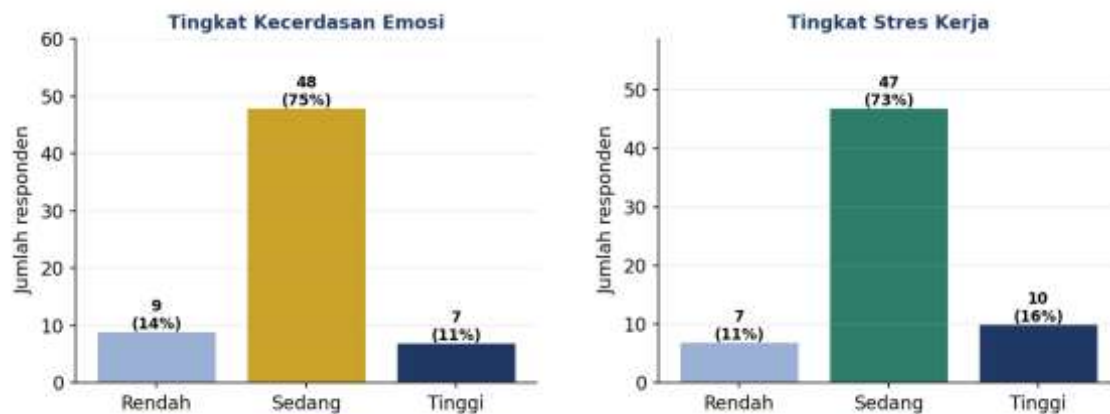
Kategorisasi Tingkat Variabel

Skor dikelompokkan menjadi rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan norma hipotetik: $\text{mean} = k \times 2,5$ dan $\text{SD} = k \times 0,5$ (k = jumlah aitem). Kategori: Rendah $< (M - \text{SD})$; Sedang antara $(M - \text{SD})$ dan $(M + \text{SD})$; Tinggi $> (M + \text{SD})$.

Tabel 9. Distribusi Kategori

Kategori	Kecerdasan Emosi	Stres Kerja
Tinggi	7 (11%)	10 (16%)
Sedang	48 (75%)	47 (73%)
Rendah	9 (14%)	7 (11%)

Sumber: pengolahan data primer berdasarkan norma hipotetik.



Gambar 3. Distribusi kategori Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja.

Sumber: Pengolahan data primer berdasarkan norma hipotetik, 2026.

Ringkasan Hasil Uji Statistik

Seluruh hasil pengujian dirangkum pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10. Ringkasan Hasil Uji Statistik

Jenis Uji	Hasil	Kriteria	Keputusan
Validitas – Kecerdasan Emosi	29 valid / 1 gugur	$r \geq 0,30$	Memenuhi
Validitas – Stres Kerja	24 valid / 0 gugur	$r \geq 0,30$	Memenuhi
Reliabilitas – Kecerdasan Emosi	$\alpha = 0,910$	$\geq 0,85$	Reliabel
Reliabilitas – Stres Kerja	$\alpha = 0,908$	$\geq 0,85$	Reliabel
Normalitas – Kecerdasan Emosi	Sig = 0,781	$> 0,05$	Normal
Normalitas – Stres Kerja	Sig = 0,715	$> 0,05$	Normal
Korelasi (Uji Hipotesis)	$r = -0,639$; $p < 0,001$	$p < 0,05$ & negatif	Ha diterima

Sumber: pengolahan data primer. Seluruh kriteria pengujian terpenuhi; hipotesis penelitian diterima.

Hubungan negatif yang kuat antara kecerdasan emosional dan stres kerja ini juga memiliki implikasi bagi pengembangan karir dan kinerja jangka panjang karyawan. Karyawan yang mampu mengelola stres secara efektif melalui kecerdasan emosional cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, serta kinerja yang lebih konsisten dalam jangka panjang (Prabu & Puspitasari, 2015; Fytaloka & Uwi, 2025). Dalam konteks ULP Pringgabaya yang terus mengalami perubahan dan perluasan wilayah, pengembangan kecerdasan emosional karyawan dapat menjadi strategi adaptasi yang efektif untuk memastikan bahwa pelayanan kepada pelanggan tetap optimal meskipun menghadapi tantangan struktural dan operasional yang meningkat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang aplikatif bagi manajemen PLN dalam merancang kebijakan dan program pengembangan karyawan yang lebih humanis, berkelanjutan, dan berbasis pada penguatan kapasitas internal individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Pringgabaya pasca pemekaran wilayah kerja. Hasil uji

korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi $r = -0,639$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$ ($n = 64$), yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan, maka semakin rendah stres kerja yang dialami, dan sebaliknya. Kecerdasan emosional terbukti mampu menjelaskan 40,8% variasi stres kerja ($r^2 = 0,408$), yang mengindikasikan kontribusi yang cukup besar. Kedua instrumen penelitian terbukti reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,910 untuk skala kecerdasan emosional dan 0,908 untuk skala stres kerja. Mayoritas karyawan berada pada kategori sedang untuk kedua variabel, yaitu 75% untuk kecerdasan emosional dan 73% untuk stres kerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H_a) yang menyatakan adanya hubungan negatif antara kecerdasan emosional dan stres kerja diterima.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai unit PLN di wilayah lain guna meningkatkan generalisasi hasil. Penelitian lanjutan juga disarankan untuk menggunakan metode campuran (mixed methods) dengan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau focus group discussion untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif karyawan dalam mengelola stres dan kecerdasan emosional. Variabel lain yang berpotensi memoderasi atau memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan stres kerja, seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu lainnya, juga perlu diteliti lebih lanjut. Bagi manajemen PLN, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa pengembangan kecerdasan emosional melalui pelatihan dan program pendampingan dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, terutama di tengah perubahan organisasi seperti pemekaran wilayah kerja.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bora, I. F. R., Gomes, F. De, Dissriany, M., & Banggur, V. (2024). Analisis praktik kepemimpinan servant leadership para kepala sekolah TK/PAUD Katolik. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 471–484. <https://doi.org/10.37985/murhum.v5i1.565>
- Busyaro Hasab Najmi Hakim, & Yusup, M. M. (2024). Membangun lingkungan kerja yang ergonomis pada PT Dwi Mitra Teknindo. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 1(3), 93–105. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i3.147>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2024). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.
- Fytaloka, V., & Uwi, M. (2025). Kecerdasan emosional, manajemen stres, dan kesejahteraan karyawan pada industri berisiko tahun 2025 di Sumatera Selatan [Emotional intelligence, stress management, and employee well-being in high-risk industries in 2025 in South Sumatra]. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(12), 9140–9159. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.10256>
- Hadi Putra, R. (2025). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kecamatan Medan Denai. *Room of Civil Society Development*, 4(2), 320–328. <https://doi.org/10.59110/rcsd.605>
- Hamzah, B., Liliweri, A., & Pustaka, D. (2025). *Pemilu di daerah kepulauan, antara mekanisme administratif & demokratik*. Detak Pustaka.
- Jusdijachlan, R., Apriyanto, A., & Nurfatma, N. (2024). *Strategi manajemen efektif: Meningkatkan kinerja perusahaan di era digital*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

- Muta'ali, L. (2024). *Geografi pemerintahan: Peran geografi dalam manajemen pemerintahan*. PT Star Digital Publishing.
- Mutiara S. Siburian, Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Nursyah, R., & Lukiasuti, F. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui peran persepsi dukungan organisasi pada pegawai dalam kondisi pandemi (Studi pada Puskesmas se-Kabupaten Tegal). *Analisis*, 12(2), 139–163. <https://doi.org/10.37478/als.v12i2.2029>
- Prabu, A. A. A., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan*, 45(2), 145–156.
- Rahmawati, A. (2026). *Dampak peralihan tata kelola air terhadap variabilitas pengaliran dan pelayanan publik di UPTD Air Minum Kabupaten Sorong*. Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
- Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh work life balance, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT Cionas Adisatwa di Kabupaten Badung). *Journal Research of Management*, 6(1), 89–99. <https://doi.org/10.51713/jarma.2024.6128>
- Sasanti, S. H., & Halida, A. N. (2025). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior pada karyawan di PT X [The relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior in employees at PT X]. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1), 532–548. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p532-548>
- Silviani, D., Savitri, C., & Pertiwi, W. (2022). Pengaruh pelatihan K3 dan kepemimpinan terhadap perilaku keselamatan kerja pada PT Trigunapratama Abadi. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 3(1), 21–44. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v3i1.5690>
- Sintya, R., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan: Sebuah tinjauan sistematis. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9(2), 96–104. <https://doi.org/10.37058/jem.v9i2.7154>
- Sudianto, S., & Sutopo, S. (2025). Optimalisasi implementasi sistem informasi manajemen berbasis cloud untuk meningkatkan efisiensi operasional di sektor industri: Penerapan teknologi cloud dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi proses bisnis. *Jurnal Rekayasa Sistem Informasi dan Teknologi*, 2(4), 1206–1219.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Ulhaq, M. D., & Wahyuni, D. U. (2026). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–18.
- Wiguna, E. S., & Majid, S. A. (2025). *Orkestrasi ekosistem layanan logistik: Strategi membangun nilai dan keunggulan pada perusahaan freight forwarder di Indonesia*. CV Eureka Media Aksara.