



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Sekretaris di PT Pertamina Gas Negara Tbk

Divya Anindiya Clarissa Dewi¹, Arif Murti Rozamuri²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Sekretaris. Pada penelitian ini digunakan variabel independent yaitu Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja sebagai variable dependen. Obyek penelitian adalah sekretaris salah satu perusahaan di Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 80 sekretaris. Teknik analisis data menggunakan teknik kuantitatif. Temuan dari penelitian ini membuktikan jika Kecerdasan Emosional pada sekretaris tidak memberikan pengaruh terhadap Stres sekretaris, Lingkungan Kerja pada sekretaris memberikan pengaruh terhadap Stres sekretaris, dan Beban Kerja memberikan pengaruh terhadap Stres sekretaris.

Kata kunci: Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Sekretaris, Stres Kerja

Abstract

This study aimed to analyze the influence of Emotional Intelligence, Work Environment, and Workload on secretary Job Stress. In this study, independent variables were used namely Emotional Intelligence, Work Environment, Workload, and Job Stress as dependent variables. The research object is the secretary of company in West Jakarta. This research used a population of 80 secretaries. Data analysis techniques use quantitative techniques. The findings of this research show that Emotional Intelligence has no effect on secretary stress, the Work Environment has an effect on secretary stress, and Workload has an effect on secretary stress.

Keywords: Workload, Emotional Intelligence, Work Environment, Secretary, Job Stress

Article History:

Submitted/Received 14 May 2024

First Revised 6 Sept 2024

Accepted 16 Jun 2024

Publication Date 1 Dec 2024

*Correspondence E-mail:

divaanindiyaclrsd@gmail.com

^{1,2}Fakultas Ekonomi
dan Bisnis, Universitas
Pertamina

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah penunjang untuk menjalankan aktivitas yang berkaitan dengan merencanakan, mengatur, mengelola, dan mengawasi agar mampu berkontribusi dalam pencapaian perusahaan. Pengelolaan sdm dalam perusahaan tidak dapat dilepaskan dari peran penting seorang pimpinan atau manajemen perusahaan yang sekaligus bertanggung jawab penuh atas keberhasilan program aktivitas perusahaan. Rivai (2014) menyatakan bahwa pemimpin tidak hanya harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan program. Selain itu, mereka harus memiliki kemampuan melibatkan seluruh lapisan organisasi, anggota, ataupun masyarakat dalam mencapai tujuan. Dalam melaksanakan semua pekerjaannya, pimpinan membutuhkan peran seseorang untuk membantu meringankan pekerjaan-pekerjaan tersebut seperti peran seorang sekretaris.

Pekerjaan sekretaris saat ini sangat berkembang dan kompleks, tidak hanya membantu pimpinan dalam mengelola administrasi atau surat-menyurat. Namun, bertransformasi menjadi seseorang yang multifungsi, memiliki tanggung jawab dalam pengambilan keputusan awal bagi kepentingan pimpinan, menjadi perantara bagi pihak internal dan eksternal (*stakeholders*) yang terhubung dengan pimpinan dan berpengalaman dalam membangun hubungan kerja dengan pihak lain (*human relation*). Oleh karena itu, pekerjaan sekretaris saat ini banyak menyita waktu untuk istirahat. Tekanan dan tuntutan pekerjaan sekretaris yang semakin berkembang dan semakin tinggi menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang biasa dikenal dengan stres kerja.

Stres yang terjadi di perusahaan dapat dialami hampir setiap karyawan profesional, mulai dari pimpinan perusahaan, staf, hingga sekretaris yang menghabiskan waktu berjam-jam untuk menyelesaikan pekerjaan yang berdampak terhadap kelelahan kerja dan stres kerja. Sekretaris yang sedang berada dikondisi stres akan merasakan cemas dan tidak nyaman saat bekerja serta mengalami penurunan pada tingkat kefokusannya. Akibatnya pekerjaan yang dibebankan menjadi tertunda dan sering terdapat kesalahan. Salah satu perusahaan di Jakarta Barat merupakan salah satu subholding gas Indonesia, sebagai anak dari perusahaan BUMN perusahaan gas *midstream* dan *downstream* di Indonesia.

Aktivitas bisnis salah satu perusahaan di Jakarta Barat mencakup pengiriman, transportasi, distribusi, dan perdagangan minyak dan gas bumi. Banyaknya aktivitas bisnis mengakibatkan tuntutan, tugas, dan tanggung jawab karyawan semakin tinggi sehingga memungkinkan karyawan mengalami stress kerja dalam bekerja. Dengan demikian, stres kerja yang dibiarkan tanpa adanya penanganan dari perusahaan akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas perusahaan. Stress kerja dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi, sulit berkonsentrasi, perasaan tidak nyaman, tegang, tekanan darah tinggi dan mengalami gangguan kesehatan lainnya. Selanjutnya terkait absensi sekretaris salah satu perusahaan yang terletak di Jakarta Barat pada Tabel 1.

Table 1. Tingkat Absensi Sekretaris 2023

	Jumlah	ABSENSI						Keterangan
		Izin		Sakit		Terlambat		
Januari	80	41	51%	60	75%	55	69%	Dari data disamping menunjukkan dalam satu
Februari	80	47	59%	55	69%	56	70%	

Maret	80	43	54%	65	81%	63	79%	bulan sekretaris dapat melakukan absensi yang terdiri dari izin, sakit, dan terlambat lebih dari satu kali.
April	80	55	69%	61	76%	43	54%	
Mei	80	52	65%	59	74%	41	51%	
Juni	80	48	60%	49	61%	52	65%	
Juli	80	40	50%	67	84%	49	61%	
Agustus	80	54	68%	52	65%	44	55%	
September	80	44	55%	56	70%	39	49%	
Oktober	80	41	51%	63	79%	42	53%	
November	80	52	65%	62	78%	40	50%	
Desember	80	58	73%	54	68%	38	48%	
Total dan Rata-rata	575	60%	703	73%	562	59%		

Sumber Data : Perusahaan

Menurut Wahjono (2015) salah satu penilaian karyawan di perusahaan yang paling terpenting adalah tingkat absensi karyawan. Peningkatan ketidakhadiran sekretaris di tahun 2023 mengindikasikan terdapat permasalahan untuk diteliti. Berdasarkan tabel 1 tingkat absensi sekretaris 2023, menurut Schuller dalam Saptono Edy, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa sekretaris memiliki permasalahan pada stress kerja dimana sekretaris memenuhi ciri-ciri akibat dari stress kerja seperti tingginya persentase absensi yang dikarenakan sekretaris mengalami gangguan kesehatan. Selain itu, stress kerja terlihat dari ketidakmampuan sekretaris dalam menerima kritikan maupun saran mengenai pekerjaan yang dilakukan, mudah tersinggung, penundaan pekerjaan, sulit mencari Solusi dalam permasalahan, permasalahan hubungan kerja (antar pimpinan maupun antar karyawan), dan tata letak ruangan yang tidak terstruktur. Stress kerja yang dibiarkan dan tidak mampu untuk dikelola dengan baik dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut akan membuat tingkat absensi sekretaris meningkat sehingga produktivitas perusahaan mengalami penurunan atau tidak tercapainya target perusahaan.

Identifikasi permasalahan dalam penelitian ini menciptakan rumusan masalah meliputi pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara parsial dan secara simultan terhadap Stress Kerja sekretaris. Penelitian ini dilakukan untuk dijadikan pengembangan literatur perusahaan terkait pengelolaan stress kerja khususnya berkaitan dengan variabel independen.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja. Alipour (2011) mendefinisikan stress kerja merupakan perasaan tidak nyaman yang dirasakan seseorang karena sumber daya mereka tidak mampu menghadapi tuntutan dan peristiwa yang ada di lingkungan kerja. ketidak tenangan, menjadi penyendiri, kesulitan beristirahat di malam hari, merokok berlebih, tegang, gelisah, peningkatan tekanan darah tinggi, dan kesehatan adalah beberapa gejala stress sekretaris (Ellyzar, *et al.*, 2017). Teori tuntutan pekerjaan - sumber daya dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), setiap pekerjaan memiliki faktor risiko stres kerja tertentu. Faktor-faktor ini dibagi menjadi dua komponen meliputi tuntutan pekerjaan dan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan. Teori ini dapat digunakan untuk berbagai jenis pekerjaan, seperti pengelolaan SDM dan kebutuhan pekerjaan. Menurut teori ini, tuntutan kerja mencakup aspek fisik, psikologis, social, dan organisasi yang membutuhkan dukungan fisik dan psikologis.

Tekanan kerja yang meningkat, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan beban yang diperoleh dari hubungan kerja adalah beberapa dari tantangan kerja tersebut. Karena itu, pemenuhan tuntutan kerja tinggi dikombinasikan dengan kondisi kerja karyawan yang tidak baik dapat menyebabkan stres. Sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan terdiri dari elemen-elemen yang digunakan untuk mencapai tujuan bisnis, mengurangi tuntutan, pembelajaran dan pengembangan diri. Beberapa faktor, baik eksternal maupun internal, dapat menyebabkan stres kerja sekretaris seperti stress individu, stress organisasi, dan stress lingkungan (Robbins dan Judge, 2017).

Kecerdasan Emosional. Kecerdasan emosional dianggap sebagai cara penggunaan emosi yang cerdas, seperti ketika seseorang menggunakan emosinya untuk membantu mereka berperilaku dan berpikir, yang berdampak pada peningkatan diri sendiri (Weisinger dalam Yurista, *et al.*, 2017). Kecerdasan emosional karyawan adalah salah satu komponen individu yang mempengaruhi tingkat stres yang dialami oleh karyawan seperti sekretaris. Kecerdasan emosional dapat membantu seseorang memahami lebih jauh dalam menghadapi emosi yang diakibatkan dari kondisi stres di tempat kerja (Pau, *et al.*, 2004). Oleh karena itu, kecerdasan emosional yang buruk tidak akan dapat menggunakan kemampuan kognitifnya, seperti tingkah laku, untuk mengatasi masalah yang dihadapinya, termasuk masalah yang berkaitan dengan pekerjaan (Steven dan Sahrah, 2019). Dalam penelitian Calvin dan Edalmen (2022) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stress karyawan. Dapat disimpulkan tingginya kecerdasan emosional seseorang berpengaruh untuk menurunkan tingkat stress kerja. Hal tersebut selaras dengan temuan Fitri Lestari Issom (2019) beranggapan kecerdasan emosional karyawan memberikan pengaruh terhadap stress karyawan.

Lingkungan Kerja. Kasmir dalam Ivany, *et al.*, (2022) lingkungan kerja dapat dianggap sebagai kondisi sekitar tempat kerja, yang mencakup hubungan antar karyawan, *layout*, ruangan, dan sarana dan prasarana. Menurut Mike dan Shikdar dalam Sansuri, *et al.*, (2015) Lingkungan kerja yang efektif merupakan lingkungan dimana karyawan dapat menciptakan prestasi sesuai dengan harapan manajemen. Selain itu, menurut Sedarmayanti dalam Wardani (2020) lingkungan kerja mencakup peraturan kerja individu dan kelompok, alat, bahan, dan tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik termasuk dalam jenis lingkungan kerja di perusahaan (Sedarmayanti dalam Carlita, 2021). Dalam Ivany Syawaluddin Aidil Putra (2022) lingkungan kerja memberikan pengaruh untuk tingkat stress pekerja. Maka, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan Rosyia Wardani (2020) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi maupun rendahnya stress karyawan.

Beban Kerja. Beban kerja terdiri dari banyaknya tugas yang diselesaikan oleh karyawan yang dilakukan dengan teratur melalui bantuan teknik manajemen seperti analisis jabatan maupun analisis beban kerja dengan tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan (Suwanto dalam Ellyzar, *et al.*, 2017). Muhith (2017) ketegangan karyawan disebabkan oleh beban kerja yang meningkat, tuntutan keterampilan yang meningkat dan kecepatan kerja yang meningkat. Ketika dipekerjakan, kemampuan tubuh dianggap sebagai beban kerja (Manuaba dalam Hasby, 2017). Sehingga, untuk menjaga kualitas produktivitas kerja yang tinggi, faktor yang harus diperhatikan karyawan maupun perusahaan salah satunya beban kerja (Mulrti dalam Paramita, 2020). Faktor internal dan faktor eksternal mempengaruhi beban kerja (Soleman, 2011). Dalam penelitian Devy Anggita Puspitasari *et al.*, (2021) beban kerja

memiliki pengaruh untuk tinggi ataupun rendahnya stress di lingkungan kerja. Sehingga, karyawan yang mengalami peningkatan stress kerja ketika beban kerjanya melebihi kapasitas dirinya. Sejalan dengan penemuan Wd. Nur Akhyan Adyana *et al.*, (2023) beban kerja terbukti berpengaruh terhadap stress kerja.

Berikut hipotesis yang dihasilkan dari permasalahan penelitian:

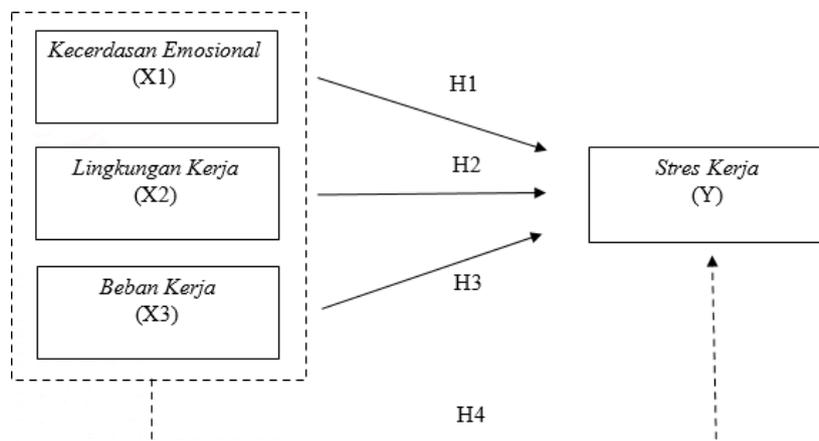
H₁: Kecerdasan Emosional terdapat pengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan bagian sekretaris pada salah satu perusahaan di Jakarta Barat

H₂: Lingkungan Kerja terdapat pengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan bagian sekretaris pada salah satu perusahaan di Jakarta Barat

H₃: Beban Kerja terdapat pengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan bagian sekretaris pada salah satu perusahaan di Jakarta Barat

H₄: Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara bersamaan terdapat pengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan bagian sekretaris pada salah satu perusahaan di Jakarta Barat

Kerangka konseptual yang terbentuk dalam penelitian ini, sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian. Penelitian kuantitatif bertujuan menjelaskan hubungan antara fenomena atau gejala sosial di masyarakat (Martono dalam Rohman *et al.*, 2023). Variabel penelitian ini memakai Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja sebagai variable bebas, Stres Kerja sebagai variable terikat.

Populasi. Keseluruhan individu yang berada di wilayah tersebut dan memenuhi syarat untuk dimasukkan ke dalam masalah penelitian tertentu dianggap sebagai populasi (Martono, 2016). Keseluruhan sampel diambil dari populasi penelitian apabila di bawah dari 100 orang, sebaliknya sampel yang digunakan sekitar 10%-25% dari populasi (Arikunto dalam Maulana *et al.*, (2020). Maka, penelitian ini menggunakan semua karyawan bagian sekretaris salah satu perusahaan di Jakarta Barat sebanyak 80 sekretaris.

Data primer. Hasil dari penyebaran kuesioner ke sekretaris digunakan sebagai data primer penelitian ini. Kuesioner ini terdiri dari beberapa pernyataan dan beberapa pilihan untuk jawaban. Pernyataan jenis ini berkaitan dengan indikator variable-variabel penelitian dengan penggunaan skala *likert* (1-4) untuk mengukur indikator pada berbagai variabel.

Data Sekunder. data sekunder didapatkan melalui berbagai sumber mencakup buku, artikel, dan data statistik dengan tujuan untuk mendukung masalah yang dibahas penelitian ini. **Teknik Analisis.** Uji instrument seperti validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas digunakan untuk menguji penelitian ini. Selain itu, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis digunakan. Uji hipotesis terdiri dari uji F yang mengevaluasi secara bersamaan antara variabel independent dan variabel dependen dan uji T yang mengevaluasi masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Terakhir, uji determinasi mengevaluasi hubungan antara variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Table 2. Uji Validitas

Variabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional	Valid
Lingkungan Kerja	Valid
Beban Kerja	Valid
Stres Kerja	Valid

Uji Validitas. Temuan dari pengujian validitas ini dapat disimpulkan bahwa variabel independent dan variabel dependen dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hal tersebut menunjukkan dari setiap masing-masing pernyataan dianggap valid.

Table 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{alpha}	r_{kritis}	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional (X1)	0,711	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,799	0,600	Reliabel
3	Beban Kerja (X3)	0,742	0,600	Reliabel
4	Stres Kerja (Y)	0,864	0,600	Reliabel

Uji Reliabilitas. Temuan dari pengujian reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa koefisien reliabilitas variabel Stress Kerja sebesar 0,864, Kecerdasan Emosional sebesar 0,711, Lingkungan Kerja sebesar 0,799, dan Beban Kerja sebesar 0.742. Hal tersebut dapat dinyatakan reliabel karena keseluruhan variabel menunjukkan hasil nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Table 4. Uji Normalitas

N	80
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Uji Normalitas. Temuan dari pengujian normalitas ini disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi dengan normal karena menunjukkan nilai 0,200 lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05).

Table 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Tolerance	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional	0,959	1,043
Lingkungan Kerja	0,998	1,002
Beban Kerja	0,959	1,043

Uji Multikolinearitas. Berdasarkan tabel uji multikolinearitas dapat disimpulkan nilai VIF dari variabel X1 sebesar 1,043, variabel X2 sebesar 1,002, dan variabel X3 sebesar 1,043 dapat dikatakan VIF yang diperoleh lebih rendah dari 10,00. Dengan begitu, berdasarkan uji multikolinearitas dapat dikatakan bahwa tidak adanya atau terbebas dari multikolinieritas.

Table 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,073	1,579		-0,68	0,499
X1	0,047	0,054	0,101	0,879	0,382
X2	0,036	0,037	0,107	0,949	0,346
X3	0,105	0,071	0,169	1,476	0,144

a. Dependent Variable: ABSRES1

Uji Heteroskedastisitas. Temuan dari hasil pengujian glejser didapatkan nilai signifikan pada Kecerdasan Emosional sebesar 0,382, Lingkungan Kerja sebesar 0,346, dan Beban Kerja sebesar 0,144. Keseluruhan variabel independen memiliki nilai signifikan > 0,05. Dengan begitu, dianggap terbebas heteroskedastisitas dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian.

Table 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,627	2,732		-0,596	0,553
X1	0,029	0,093	0,025	0,310	0,757
X2	0,174	0,065	0,209	2,680	0,009
X3	1,098	0,123	0,713	8,950	0

a. Dependent Variable: Y

Analisis Regresi Linear Berganda. Temuan hasil pengujian analisis regresi linear berganda didapatkan model persamaan, yakni:

$$Y = (-1,627) + 0,029 X1 + 0,174 X2 + 1,098 X3$$

Uji Hipotesis

Table 8. Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,869	3	115,956	29,407	,000 ^b
	Residual	299,681	76	3,943		
	Total	647,55	79			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F). Temuan hasil uji f dapat disimpulkan nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai F_{tabel} ($29,407 > 2,725$). Maka, disimpulkan Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja (secara simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres sekretaris.

Table 9. Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1,627	2,732		-0,596	0,553
	X1	0,029	0,093	0,025	0,310	0,757
	X2	0,174	0,065	0,209	2,680	0,009
	X3	1,098	0,123	0,713	8,950	0

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis Secara Parisal (Uji t). Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan Emosional memiliki nilai t_{hitung} 0,310 < t_{tabel} 1,991. Hasilnya menunjukkan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Stress kerja.
2. Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,680 > t_{tabel} 1,991. Hasilnya menunjukkan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh terhadap Stress kerja.
3. Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} 8,950 < t_{tabel} 1,991. Hasilnya menunjukkan Beban Kerja terdapat pengaruh terhadap Stress kerja.

Table 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	0,537	0,519	1,986

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Uji Koefisien Determinasi. Temuan hasil pengujian determinasi disimpulkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,519 atau 51,9%. Hal tersebut membuktikan jika variabel Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja memberikan pengaruh terhadap variabel Stres Kerja sebesar 51,9%. Sedangkan, sisa nilai 48,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hipotesis penelitian disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional tidak memberikan pengaruh terhadap variabel Stres Kerja. Variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja, variabel Beban Kerja memberikan pengaruh terhadap variabel Stres Kerja. Dan secara bersama-sama variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan perusahaan lebih banyak membuat program seperti pelatihan manajemen emosi atau pelatihan keterampilan interpersonal. Lalu, melakukan desain ulang ruangan kerja untuk menghindari kebisingan sehingga ruangan tersebut lebih kedap suara. Dan lebih meningkatkan teknologi perusahaan seperti peningkatan dalam aplikasi POPAY agar penggunaannya lebih sederhana dalam menginput data-data perusahaan. Serta perusahaan memberikan program pengembangan karir untuk meningkatkan keterampilan para sekretaris dan menerapkan *system* promosi peningkatan karir untuk sekretaris yang memiliki *reward* atau prestasi tertinggi di perusahaan. Selain itu, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat dijadikan sebuah acuan dalam penelitian dengan permasalahan yang sama dan melakukan penelitian menggunakan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 4, (4).
- Afnuhazi, R. (2019). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Ambun Suri RSUD DR. Achmad Mochtar Bukittinggi. *Jurnal Akademika Baiturrahim*. 8, (1).
- Agustian. (2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: ARGA Publishing.
- Alipour, M. (2011). Working Capital Management and Corporate Profitability: Evidence from Iran. *World Applied Sciences Journal*. 12, (7).
- Burhanudin. (2021). Human Capital Theory Sebagai Landasan Teoritis Dalam Human Resource Development. *Jurnal STIE Semarang*. 13, (1).
- Calvin, & Edalmen. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Adversitas dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 4, (4).
- Carlita, Irene Melati. et.al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Customer Care yang Menerapkan Work From Home Di Bidang Kesehatan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. 6, (4). [http:// dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2177](http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2177)
%2025%20April%202019

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Sekretaris Salah Satu Perusahaan di Jakarta Barat)

Diva Anindiya Clarissa Dewi, Arif Murti Rozamuri

- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen*.1,(1).<http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9005.%20Diakses%2025%20April%202019>
- Handoko. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasby, M. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru). *JOM Fekon*.
- Hermawan, R & Rd Kusyuni. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Management & Accounting Expose*, 3(2).
- Ivany, Syawaluddin, & Putra, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Stress Kerja Karyawan Pt. Himawan Putra Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(1).
- Pau , A., Croucher, R., Sohanpal , R., Muirhead , V., & Seymour, K. (2004). Emotional intelligence and stress coping in dental undergraduates — a qualitative study. *British dental journal*, 197(4), 205-209.
- Pradnyani, P. A., Wijaya , P. Y., & Puja, I. S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*.
- Putra, A. D., & Saraswati, A. (2022). The influence of internal audit, risk management, whistleblowing system and big data analytics on the financial crime behavior prevention. *Cogent economics & finance*, 10(1), 2148363.
- Rivai, V. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Robbins & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman , M. A., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi pada PR DD Tanjung Malang). *e-Jurnal Riset Manajemen*.
- Saptono, E., Tatar Bonar, & Deni Ahmad. (2019). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindad (Persero). *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Pertahanan*, 5(2).
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 5(2), 83-89.
- Steven , W., & Sahrah, A. (2019). Steven, W., & Sahrah, A. (2019, April). Pengaruh kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan nu imej agency and event organizer Yogyakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Pakar* (pp. 2-6).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, S.I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wijono, S. (2006). Pengaruh Kepribadian Type A Dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. *Jurnal INSAN*, 8(3), 188-197.

Winarsunu, T. (2008). Psikologi Keselamatan Kerja. UMMPress.

Yuliantari Kartika & Kus Daru Widayati. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kalibata Jakarta. Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen. 1, (2).

Yurista, D., Bakar , A., & Mirza. (2017). Correlation Between Emotional Intelligence and Occupational Stress Among Nurses. Jurnal Psikogenesis, 5(1).

Zahara, E. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi. Jurnal Warta.