

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPRIBADIAN MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP PRESTASI KERJA PADA  
KRYAWAN PT. SEMEN TONASA KOTA BITUNG**

***THE EFFECT OF WORKLOAD, PERSONALITY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON  
EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. CEMENT TONASA BITUNG CITY***

Oleh:

**Agnes E. Masiani<sup>1</sup>  
Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>  
Rudie Y. Lumantow<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[agnesmasiani35@gmail.com](mailto:agnesmasiani35@gmail.com)  
<sup>2</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)  
<sup>3</sup>[lumantowr@gmail.com](mailto:lumantowr@gmail.com)

**Abstrak:** Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Tonasa Kota Bitung dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden dengan menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Prestasi Kerja

*Abstract: Work performance is a work result obtained by an employee seen from his personal characteristics and perceptions of his role in the job. This study aims to determine the effect of workload, personality and emotional intelligence on employee performance at PT. Cement Tonasa Bitung City. The population used in this study were all employees of PT. Semen Tonasa Bitung City with a total sample of 52 respondents using a questionnaire that was processed using the SmartPLS 4 application. Based on the research results obtained, workload has a negative and insignificant effect on work performance. Personality has a positive and significant effect on work performance. Emotional intelligence has a positive and significant effect on work performance*

**Keywords :** *Workload, Personality, Emotional Intelligence, Work Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam menjalankan suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada ketersediaan dan kemampuan sumber daya manusia mencakup kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh setiap individu. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam aktivitas organisasi

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat membuat perusahaan semakin terpacu untuk terus meningkatkan prestasi kerja, sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat dan memiliki nilai yang tinggi bagi masyarakat. Keberhasilan suatu Perusahaan juga dapat dilihat dari prestasi kerja karyawannya melalui hasil kerja yang dapat meningkatkan kualitas Perusahaan tersebut

Banyak faktor yang mempengaruhi belum optimalnya prestasi kerja karyawan, salah satunya adalah tingginya beban kerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan

dalam Perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap karyawan dan dapat mempengaruhi prestasi kerja yang baik kepada karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja

Didalam suatu organisasi atau Perusahaan yang didalamnya terdiri dari manusia (SDM) mereka yang memiliki kepribadian yang berbeda antara satu dengan lainnya menurut Kreitner dan Kinicki (2014:131) kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil bertanggung jawab pada identitas diri hendaknya mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang diambil oleh Perusahaan.

Prestasi kerja tidak hanya dilihat dari beban kerja yang diberikan, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain. Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional (EQ) yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup. Efendi dan Sutanto (2013) menyatakan, bahwa seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain.

Beban kerja yang secara baik dikelola akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian kepribadian baik dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik. Sumber daya manusia tidak hanya membutuhkan kecerdasan intelektual, melainkan juga membutuhkan kecerdasan emosi. Martin (2003) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan, 80% didominasi oleh *Emotional Intelligence*. Selain itu, Goleman (2006) menyatakan keberhasilan seseorang ditentukan oleh kecerdasan emosinya dan sisanya ditentukan oleh kecerdasan sosial.

Sekarang banyak orang bekerja dengan jam kerja yang tidak sesuai dengan beban kerja atau target yang diberikan, dan menjadi subjek tekanan yang mengakibatkan kelelahan kondisi baik secara fisik maupun secara emosional. Penurunan tingkat kualitas kerja karyawan yang secara bertahap dan lama kelamaan menjadi semakin buruk akan berdampak pada konflik kerja dan penurunan kinerja yang ditandai dengan pelayanan yang diberikan tidak optimal.

Beban kerja yang secara berlebihan dengan kondisi emosi yang tidak teratur dalam berkerja jika tidak dalam pengaturan yang baik akan berdampak pada motivasi dalam bekerja. Setiap karyawan pada PT. Semen Tonasa tentunya memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Ini merupakan permasalahan yang cukup signifikan yang dihadapi perusahaan, kerena kepribadian akan mempengaruhi motivasi dalam bekerja, Penurunan motivasi dalam bekerja akan berdampak pada kualitas kerja dengan kata lain penurunan prestasi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja, kepribadian dan kecerdasan emosional merupakan bentuk kegiatan dari manajemen sumber daya manusia yang dapat menimbulkan masalah jika tidak dikelola dengan baik

Beban kerja, kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja dimana karyawan bekerja, akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi melalui hasil kerja yang tinggi dari karyawan yang dapat dijadikan dorongan bagi karyawan dalam menyelesaikan kewajiban dan tugas dan kewajiban yang diberikan. Apabila kerja sama antar rekan kerja dan ditunjang dengan kepribadian yang memadai serta beban kerja yang sesuai terhadap suatu Perusahaan diterapkan dengan baik maka pelaksanaan pekerjaan akan berjalan dengan lancar.

Dengan penjelasan diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental, Kepribadian Melalui Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel *Intervening* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung”

## Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Beban kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung
2. Keprinadian terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung
3. Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung
4. Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel *intervening* pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung
5. Kepribadian terhadap Prestasi Kerja melalui Prestasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM adalah pendayagunaan, perluasan, pembandingan, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja (Sutrisno, 2015:5)

**Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unitorganisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017).

**Kepribadian**

Kepribadian adalah jumlah dari sikap, emosi, ekspresi wajah, dan temperamen seseorang. Sikap, emosi, ekspresi, dan disposisi diwujudkan dalam perilaku dalam menghadapi situasi tertentu (Horton, 1982).

**Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kapasitas menafsirkam emosi diri sendiri dan orang lain, kemampuan mendorong diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi positif dalam hubungan diri sendiri dengan orang lain (Goleman, 2001:512).

**Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah proses penampilan atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma 2018:1)

**Penelitian Terdahulu**

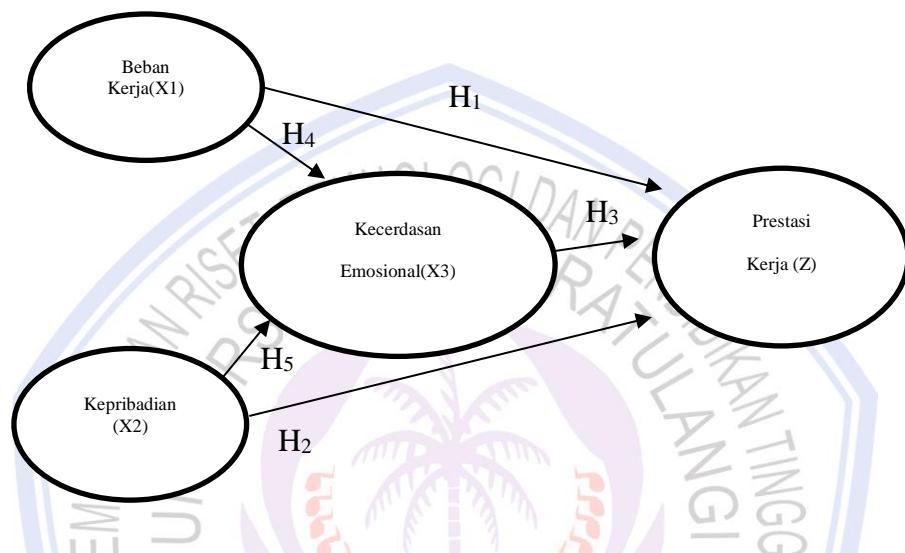
Penelitian Estevania Liflora Kansil, Christoffel Kojo, Lucky O.H Dotulong (2022) bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 orang responden pegawai ASN. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukan Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial, Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara, Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara, Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara.

Penelitian Rizaldi (2022) bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Padang. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 69 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepribadian terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepribadian terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja.

Penelitian Andri Juliansyah, Ermilia Octhari, Chamim Sumaro (2022) bertujuan untuk ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesione dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 karyawan. Variabel diukur dengan menggunakan skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji F dan uji t. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah, Pendapatan dan Aset Pemerintah Kota Tanjung Balai.

Penelitian Giska Amanda, Rismansyah, Reva Maria Valianti (2020) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). Penelitian ini dilakukan pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). Dengan populasi 54 karyawan dengan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian adalah Observasi dan kuisioner. Data dianalisis dengan menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas serta menggunakan pengujian hipotesis regresi linier berganda (determinasi, uji t dan uji f). Berdasarkan analisis data diketahui Secara bersama-sama (simultan) variabel kepribadian dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). Secara parsial kepribadian ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**  
Sumber: Kajian Teori (2023)

## Hipotesis Penelitian

- H1: Beban Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan
- H2: Kepribadian Berpengaruh secara positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan
- H3: Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan
- H4: Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel *intervening*
- H5: Kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel *intervening*

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif ini menggunakan statistik atau penelitian dengan menggunakan metode pengukuran lainnya

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah domain umum yang berisi objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk memfokuskan studinya dan menarik kesimpulan dari temuannya (Sugiyono 2014:148). Populasi dari survei ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Semen Tonasa Kota Bitung, total 51 karyawan. Dalam penelitian ini, sampel diperoleh dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan adalah 51 orang yang berarti seluruh populasi digunakan sebagai sampel

### Data dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Jenis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data primer. Data primer adalah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberikan pada pengumpul data. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner yang diberikan pada responden dan hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah oleh peneliti.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang diberikan kepada responden.

### Teknik Analisis Data

Data yang perlu dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan partial least square (PLS) sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian. PLS merupakan teknik analisis yang kuat karena dapat digunakan dengan skala data apapun, tidak memerlukan banyak asumsi, dan tidak memerlukan ukuran sampel yang besar. Selain berfungsi sebagai konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan atau menguji hipotesis (Ghozali, 2008: 12). Analisa pada PLS dilakukan dengan 3 tahap: 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model), 2. Evaluasi Model Structural (Inner Model), 3. Pengujian Hipotesis.

## HASIL PEMBAHASAN

### Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai outer loading masing-masing indikator terhadap variabel latennya, nilai *outer loading* harus  $>0,7$ .

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas**

	Beban Kerja(X1)	Kepribadian(X2)	Kecerdasan Emosional(X3)	Prestasi Kerja (Y)
X1.1	0,856			
X1.2	0,975			
X1.3	0,957			
X2.1		0,901		
X2.2		0,885		
X2.3		0,805		
X3.1			0,780	
X3.2			0,826	
X3.3			0,818	
X3.4			0,872	
X3.5			0,834	
Y1.1				0,799
Y1.2				0,754
Y1.3				0,838
Y1.4				0,740
Y1.5				0,813

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Hasil perhitungan pada Tabel 1, menunjukkan bahwa hasil dari masing-masing item yang mewakili indikator memiliki *outer loading*  $>0,7$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian serta dapat di analisis lebih lanjut

**Discriminant Validity**

Uji *Discriminant Validity* menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). untuk masing- masing indikator dinyatakan baik apabila nilai AVE >0,5

**Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity**

	<i>Average Variant Extracted (AVE)</i>	<i>Sumber:</i>	<i>Output</i>
<b>Beban Kerja (X1)</b>	0,867		
<b>Kepribadian (X2)</b>	0,748		
<b>Kecerdasan Emosional (Y)</b>	0,683		
<b>Prestasi Kerja</b>	0,624		

*SmartPLS 4.0 (2023)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk variabel Beban Kerja, Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Prestasi Kerja > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Discriminant Validity*.

**Composite Reliability**

Dalam analisis SEM-PLS, suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* >0,6

**Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability**

	<i>Composite Reliability</i>
<b>Beban Kerja (X1)</b>	0,951
<b>Kepribadian (X2)</b>	0,899
<b>Kecerdasan Emosional (X3)</b>	0,915
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	0,829

*Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel memiliki reabilitas yang baik.

**Cronbach's Alpha**

Uji *Composite Reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Kriteria dari penelitian variabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel > 0,7 maka variabel dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 4. Uji Cronbach's Alpha**

	<i>Cronbach's Alpha</i>
<b>Beban Kerja (X1)</b>	0,924
<b>Kepribadian (X2)</b>	0,833
<b>Kecerdasan Emosional (X3)</b>	0,884
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	0,850

*Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel Beban Kerja 0,924, Kepribadian 0,833, Kecerdasan Emosional 0,884, dan Prestasi Kerja 0,850. Kesimpulannya adalah semua variabel telah memenuhi *Cronbach's Alpha*.

**Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian model struktural (inner model) yang dilakukan *R-square* (R2) pada masing-masing variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural.Jika R2 semakin tinggi,maka semakin baik pula nilai yang diprediksi oleh model yang diajukan.Apabila nilai *R-square* 0,75 artinya model tersebut dinyatakan kuat,nilai 0,50 dinyatakan moderat dan nilai 0,25 dinyatakan model lemah.

**Tabel 5. Nilai R-Square dan adjusted R-Square**

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	0,600	0,574

Berdasarkan kriteria model, nilai R- square (R<sup>2</sup>) pada tabel diatas mengindikasikan bahwa masing-masing model struktural (*inner model*) pada penelitian ini termasuk dalam kategori “moderat”. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0,600 atau 60,0% dengan sisanya sebesar 40,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 6. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Beban Kerja -> Prestasi Kerja	-0,090	-0,096	0,088	1,018	0,309
Kepribadian -> Prestasi Kerja	0,350	0,345	0,117	2,982	0,003
Kecerdasan Emosional -> Prestasi Kerja	0,494	0,500	0,131	3,767	0,000
Beban Kerja -> Kecerdasan Emosional	0,111	0,098	0,131	0,192	0,579
Kepribadian -> Kecerdasan Emosional	0,031	0,019	0,199	0,155	0,887

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 6. dapat dinyatakan hasil hipotesis sebagai berikut:

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara konstruk beban kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai original sampel sebesar -0,090 dan besarnya nilai t-statistic untuk X1 terhadap konstruktur Y di bawah 1,96 yaitu 1,018 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai < 0,05 yaitu 0,309 sehingga hipotesis ditolak karena dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### Pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk kepribadian (X2) terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai original sampel 0,350 dan besarnya nilai t-statistic untuk X3 terhadap konstruktur Y di atas 1,96 yaitu 2,982 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai > 0,05 yaitu 0,003 sehingga hipotesis diterima karena dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk kecerdasan emosional (X3) terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai original sampel 0,494 dan besarnya nilai t-statistic untuk X3 terhadap konstruktur Y di atas 1,96 yaitu 3,767 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai > 0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kecerdasan Emosional

Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk kecerdasan emosional (X3) terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai original sampel 0,494 dan besarnya nilai t-statistic untuk X3 terhadap konstruktur Y di atas 1,96 yaitu 3,767 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai > 0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### Pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk kepribadian terhadap kecerdasan emosional dengan nilai original sampel 0,031 dan besarnya nilai t-statistic di bawah 1,96 yaitu 0,199 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai  $> 0,05$  yaitu 0,877 sehingga hipotesis ditolak karena dapat disimpulkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional.

### Pengujian secara tidak langsung

**Tabel 7. Specific Indirect Effects**

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Beban Kerja					
-> Kecerdasan Emosional					
-> Prestasi Kerja	0,015	0,017	0,101	0,151	0,880
Kepribadian					
-> Kecerdasan Emosional					
-> Prestasi Kerja	0,039	0,033	0,070	0,558	0,557

*Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)*

Berdasarkan tabel 7. dapat dinyatakan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk beban kerja terhadap prestasi kerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel *intervening* dengan nilai original sampel 0,015 dan besarnya nilai t-statistic di bawah 1,96 yaitu 0,017 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai  $> 0,05$  yaitu 0,880 sehingga hipotesis ditolak karena dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel *intervening*.
- 2) Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk beban kerja terhadap prestasi kerja dengan kepribadian sebagai variabel *intervening* dengan nilai original sampel 0,039 dan besarnya nilai t-statistic di bawah 1,96 yaitu 0,558 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai  $> 0,05$  yaitu 0,557 sehingga hipotesis ditolak karena dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan kepribadian sebagai variabel *intervening*.

### Pembahasan

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS 4.0 pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Pengaruh yang diberikan adalah negatif. Artinya prestasi kerja tidak dipengaruhi oleh beban kerja, karena karyawan hanya terikat kontrak terhadap perusahaan tempatnya bekerja sehingga ia belum dapat memaknai beban kerja yang dipikulnya sebagai motivasi agar lebih giat lagi bekerja. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurdinni Tilova dan Vega Anismadiyah (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja

#### Pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan Smart PLS 4.0 pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya variabel kepribadian berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan setiap pribadi karyawan yang menjalankan pekerjaannya tersebut dengan motivasi diri yang berbeda-beda dalam pencapaian tujuan pekerjaan. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susi Bonardy (2019) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil studi yang dilakukan Robert, et al sebagaimana dikutip oleh Sanders (2008:129-147) juga membuktikan menunjukkan bahwa dimensi kepribadian mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor kepribadian dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan. Kepribadian merupakan kondisi yang dibutuhkan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

**Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan Smart PLS 4.0 pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya variabel kepribadian berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan atau cara mengelola emosi dari setiap karyawan belum maksimal akibatnya menghambat pencapaian prestasi kerja. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andri Juliansyah, Ermilia Octhari, Chamim Sumaro (2022) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adyana (2019) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan diharapkan dapat memahami emosi diri sendiri serta dapat mengendalikannya, karena dengan bisa mengendalikan diri tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, dapat memahami dan mengelola emosi dengan baik dalam bekerja, berinteraksi dengan baik, dengan demikian prestasi kerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kota Bitung dapat meningkat lagi

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kompetensi Kerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening Pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan Smart PLS 4.0 pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel *intervening* PT. Semen Tonasa Kota Bitung dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan tidak signifikan yang berarti jika Beban Kerja meningkat tidak akan mempengaruhi Kecerdasan Emosional dari karyawan maka belum tentu Prestasi Kerja akan meningkat. Hal ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shabrina, Fauziyah Nur (2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan namun variabel interveningnya Burnout

**Pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening Pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan Smart PLS 4.0 pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel *intervening* PT. Semen Tonasa Kota Bitung dapat disimpulkan bahwa Kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan tidak signifikan yang berarti jika Kepribadian meningkat tidak akan mempengaruhi Kecerdasan Emosional dari pegawai maka belum tentu Prestasi Kerja akan meningkat. Hal ini disebabkan kepribadian dari karyawan akan mengarah kearah yang lebih baik tidak dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Hal ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Hajar Pontoh (2022) yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

**PENUTUP****Kesimpulan**

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung
2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung
4. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung
5. Kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung

**Saran**

1. Kepribadian Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kota Bitung sudah cukup baik, namun sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi agar Prestasi Kerja juga akan meningkat. Dengan memberikan kesempatan pada setiap Karyawan untuk lebih meningkatkan tingkat kreativitas dan berinovasi untuk kemajuan perusahaan.
2. Kecerdasan emosional merupakan faktor paling dominan dalam penelitian ini, dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan mulai dari tahap seleksi dan rekrutmen bisa menggunakan tes EQ sehingga perusahaan akan memiliki karyawan yang dapat mengelola emosinya dengan baik
3. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan objek yang sama dengan penelitian ini agar lebih mengembangkan penelitian terkait dengan variabel Prestasi Kerja

**DAFTAR PUSTAKA**

- Efendi, V.A dan Sutanto, E.M. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Universitas Kristen Petra.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/964>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/29949/18950>
- Goleman, Daniel. (2001).Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi (terjemahkan oleh Widodo). Jakarta: PT. Gramedia
- Dharma, Surya. (2018). "Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya". Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Kansil, E. L., Kojo, C., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kompenasasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 393-404. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43803>  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33731>
- Rizaldi, R. (2022). PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM KOTA PADANG (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK). <http://repository.upiyptk.ac.id/5172/>
- Amanda, G., Rismansyah, R., & Valianti, R. M. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(1). <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/manivestasi/article/view/4738>
- Kreitner, K. dan A. Kinicki. 2014. *Organizational Behavior*. Edition 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Juliansyah, A., Octhari, E., Sumarno, C., Wijayanti, N. O., Novalina, P., & Helmi, T. A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(3), 388-398. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/2436>
- Sugiyono. (2014). MetodenPenelitian PendidikanPendekatan Kuantitatif, Kualitatif dannRND. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. 2008. Structural Equation Medeling; Metode Alternatif dengan PLS. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Shabrina, F. N. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM (Studi Kasus Pada Perawat Yang Menangani Kasus Covid-19 Di Provinsi DKI Jakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas YARSI). <http://digilib.yarsi.ac.id/id/eprint/11463>
- Dr. Taufiqurokhman, S. S . . M. S. (2009). *MENGENAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (J Resta, Ed.; 1st ed.). 2009. <https://www.pdfdrive.com/manajemen-sumber-daya-manusia-e56851169.html>