

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 4, Nomor 4, May 2026, P. 251-258
E-ISSN: 2986-6340
Licenced by CC BY-SA 4.0
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.20637504>

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pangan Sari Padjadjaran

Dewi Salmaningrum^{1*}, Eman Sulaeman², Anwar Musadad³

^{1,2,3}Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 2210631020110@student.unsika.ac.id¹, eman.sulaeman@staff.unsika.ac.id²,
anwar.musadad@unsika.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk meneliti tentang pengaruh dari Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pangan Sari Padjadjaran dengan menggunakan metode kuantitatif. Untuk meneliti pengaruh tersebut digunakan teknik analisis rentang skala dan analisis SEM-PLS (*Structural Equation Modeling - Partial Least Square*) dengan sumber data utama kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan di PT Pangan Sari Padjadjaran sebanyak 105 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan parsial antara Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31% dan hubungan parsial antara Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,5% yang artinya Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja menjadi faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to examine the influence of Emotional Intelligence and Workload on Employee Performance at PT Pangan Sari Padjadjaran using a quantitative research method. To investigate these effects, the study employed scale range analysis and SEM-PLS (Structural Equation Modeling – Partial Least Squares) analysis. The primary data source was a questionnaire distributed to all 105 employees of PT Pangan Sari Padjadjaran. The results indicate a partial relationship between Emotional Intelligence (X_1) and Employee Performance (Y) of 31%, and a partial relationship between Workload (X_2) and Employee Performance (Y) of 54.5%. These findings suggest that Emotional Intelligence and Workload are factors that can influence Employee Performance.

Keywords: *Emotional Intelligence, Workload, and Employee Performance.*

Article Info

Received date: 25 May 2026

Revised date: 30 May 2026

Accepted date: 05 June 2026

PENDAHULUAN

Sektor manufaktur Indonesia telah tumbuh secara signifikan sejalan dengan peningkatan aktivitas ekonomi dan permintaan tenaga kerja. Selain berkontribusi pada perluasan ekonomi nasional, industrialisasi merupakan pendorong utama penyerapan tenaga kerja.

Salah satu wilayah kunci di Jawa Barat dengan konsentrasi kawasan industri yang signifikan adalah Kabupaten Karawang. Jumlah tenaga kerja di berbagai sektor telah meningkat seiring dengan perluasan bisnis dan industri di wilayah ini. Situasi ini menunjukkan bahwa Karawang memiliki dinamika ketenagakerjaan yang kompleks selain menjadi pusat aktivitas industri. Jumlah industri, perusahaan, dan tenaga kerja di Kabupaten Karawang pada tahun 2022 ditampilkan dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran tentang kondisi industri dan tenaga kerja di wilayah tersebut.

Tabel 1. Jumlah Industri, Perusahaan dan Tenaga Kerja Karawang 2022

No.	Klasifikasi Industri	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja
1.	Industri Makanan dan Minuman	1.003	5.085
2.	Industri Pakaian Jadi	60	2.035
3.	Industri Kulit	94	950

4.	Industri Kayu dan Rotan	80	715
5.	Industri Percetakan	1	200
6.	Industri Kimia	30	450
7.	Industri Farmasi, Obat dan Jamu	2	80
8.	Industri Plastik dan Karet	26	7.437
9.	Industri Mesin dan Peralatannya	39	500
10.	Industri Kendaraan Roda 4 atau Lebih	51	2.196
11.	Industri Kendaraan Roda 2	5	400
12.	Industri Peralatan Listrik	17	620
13.	Industri Furniture	31	155
14.	Industri Daur Ulang	10	200
15.	Industri Jasa	42	210
16.	Industri Lainnya	118	2.012
TOTAL		1.609	23.245

Sumber: Statistik Sektor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Karawang, 2022 (karawangkab.go.id, 2022)

Kondisi ini menunjukkan bahwa industri penyediaan jasa boga memiliki kontribusi besar terhadap penyediaan lapangan kerja dan kualitas layanan operasional perusahaan-perusahaan besar.

Peningkatan jumlah pekerja dan persaingan kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu menjaga efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan dalam proses operasional. Menurut (Armstrong, 2021) keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengelola manusia sebagai sumber daya utama, khususnya dalam menjaga kinerja agar konsisten dengan target operasional.

Dalam industri catering, tantangan utama yang sering muncul adalah tingginya beban kerja harian dan tuntutan ketepatan waktu pengiriman pesanan kepada pelanggan. Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan SDM yang memadai dapat menyebabkan tekanan operasional serta penurunan performa karyawan (Jannah & Sumartik, 2023). Hal serupa banyak ditemukan dalam industri berbasis layanan di mana permintaan pesanan yang fluktuatif dapat memicu overload pekerjaan.

PT Pangan Sari Padjadjaran, yang berlokasi di Jl. Raya Kosambi RT 012 RW 004, Desa Duren, Kecamatan Klari, Karawang, Jawa Barat, 41371. Berbeda dengan layanan catering pada umumnya, PT Pangan Sari Padjadjaran memiliki kompleksitas operasional yang relatif lebih komprehensif, itulah sebabnya perusahaan ini dipilih sebagai lokasi penelitian. Selain produksi makanan, perusahaan ini juga menangani pelayanan makanan, pengelolaan kebersihan tempat kerja, pengolahan massal, pengemasan, dan distribusi ke lokasi industri. Kondisi ini mengharuskan intensitas kerja yang tinggi, tingkat kolaborasi antar divisi yang tinggi, dan interaksi karyawan yang terus-menerus selama jam kerja.

Pekerjaan di bidang jasa makanan memerlukan tingkat interaksi sosial yang tinggi, kerja tim yang ketat, dan kemampuan untuk mengatur emosi di bawah tekanan waktu serta dalam menanggapi keluhan pelanggan, itulah mengapa kecerdasan emosional dipilih. Karyawan yang mampu mengendalikan emosi mereka, berinteraksi dengan rekan kerja, dan mempertahankan motivasi di bawah tekanan biasanya dapat bekerja secara lebih teratur dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Beban kerja juga dipilih karena tugas operasional bisnis jasa makanan bersifat memakan waktu, padat karya, dan memerlukan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Meskipun beban kerja yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, kesalahan, dan penurunan kualitas layanan.

Serta kinerja karyawan merupakan faktor penentu utama kemampuan perusahaan dalam mencapai standar kualitas makanan, ketepatan waktu distribusi, dan kepuasan pelanggan, variabel ini dipilih sebagai variabel dependen. Menentukan sejauh mana beban kerja dan kecerdasan emosional

berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan di industri jasa makanan adalah alasan mengapa studi ini sangat penting.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menguji hubungan variabel-variabel ini. (Verma & Singh, 2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan (Jannah & Sumartik, 2023) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja.

Namun, penelitian terdahulu umumnya meneliti ketiga variabel tersebut pada sektor pendidikan dan kesehatan, bukan dalam sektor jasa boga. Hal ini menimbulkan *research gap* terkait bagaimana kecerdasan emosional dan beban kerja bekerja bersama-sama dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja berintensitas tinggi.

Selain itu, belum banyak riset yang mengaitkan variabel-variabel ini dengan fenomena nyata seperti ketidakhadiran tenaga kerja sebagai faktor pemicu keterlambatan pengiriman, sehingga diperlukan penelitian yang lebih komprehensif.

Berdasarkan *gap* tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh parsial antara kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pangan Sari Padjadjaran, Karawang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Objek penelitian terdiri atas kecerdasan emosional sebagai variabel independen pertama (X_1), beban kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian dilakukan pada PT Pangan Sari Padjadjaran, Kabupaten Karawang.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pangan Sari Padjadjaran yang berjumlah 105 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (*sampling jenuh*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, dan jurnal ilmiah yang relevan.

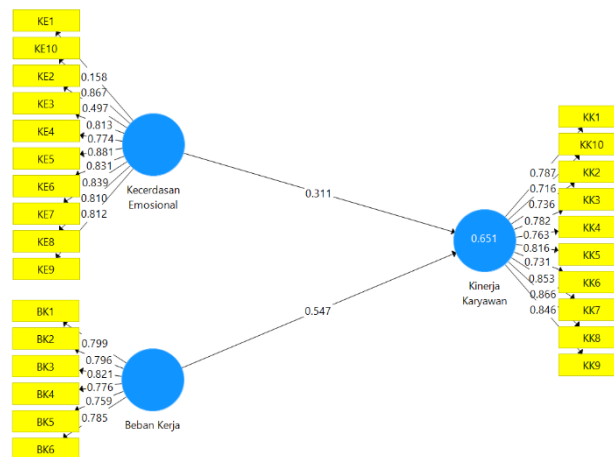
Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Tahapan analisis meliputi pengujian model pengukuran (*outer model*) yang terdiri atas uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas, serta pengujian model struktural (*inner model*) melalui koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis menggunakan nilai t-statistic dan p-value.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah pertama dalam analisis data adalah melakukan analisis validitas terhadap data yang diperoleh. Penelitian ini dilakukan untuk menentukan apakah data yang diperoleh valid (dapat digunakan) atau tidak (tidak dapat digunakan). Dalam penelitian ini terdapat dua uji validitas yang dipakai, yakni uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

1. Uji Validitas Konvergen

Tujuan dari validitas konvergen adalah untuk menunjukkan bahwa setiap indikator dan setiap konstruk atau variabel laten memiliki hubungan yang sah. Nilai *loading factor* umumnya harus lebih dari 0,7 untuk menentukan validitas konvergen. Hasil pengolahan data uji validitas konvergen ialah sebagai berikut.

Gambar 1. *Loading Factor*

Sumber: Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan temuan, dua pernyataan yang dibuat oleh indikator untuk mengukur kecerdasan emosional, yaitu pada indikator kesadaran terhadap kondisi emosi pribadi (KE1) serta pemahaman terhadap kekuatan dan kelemahan diri (KE2) ialah tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut kurang merepresentasikan konstruk kecerdasan emosional dalam konteks penelitian sehingga tidak dapat digunakan dalam model penelitian. Dikarenakan syarat validitas konvergen adalah nilai *loading factor* yang lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,7, dan pernyataan – pernyataan tersebut memiliki nilai *loading factor* masing-masing sebesar 0,158 dan 0,497 atau di bawah ambang batas signifikansi. Sedangkan untuk indikator yang lainnya ialah valid.

2. Uji Validitas Diskriminan

Tingkat sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain diuji melalui validitas diskriminan. Pada penelitian ini nilai dari *Fornell Larcker* dan nilai *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT) digunakan untuk menilai validitas. Agar sebuah indikator dianggap valid, koefisien korelasinya dengan konstraknya sendiri harus lebih tinggi daripada koefisien korelasi dengan konstruk lain. Dan nilai dari HTMT tiap variabel harus di bawah taraf signifikansi 0,9. Adapun hasil pengolahan data uji validitas diskriminan dengan *Fornell Larcker* ialah sebagai berikut.

	Beban Ke...	Kecerdas...	Kinerja Ka...
Beban Ke...	0.790		
Kecerdas...	0.758	0.831	
Kinerja Ka...	0.780	0.723	0.791

Gambar 2. Pengujian Validitas Diskriminan dengan Fornell Larcker

Sumber: Olahan data SmartPLS, 2026

Hasil pengujian pada gambar 2 menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3 menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel beban kerja memiliki nilai 0,790 lebih besar dibandingkan korelasinya dengan kecerdasan emosional (0,758) dan kinerja karyawan (0,780). Selanjutnya, variabel kecerdasan emosional memiliki nilai sebesar 0,831, lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan kinerja karyawan (0,723) dan beban kerja (0,758). Demikian pula, variabel kinerja karyawan memiliki

nilai sebesar 0,791 yang lebih besar dibandingkan korelasinya dengan beban kerja (0,780) dan kecerdasan emosional (0,723).

Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria *Fornell Larcker* karena nilai korelasi masing-masing variabel lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki karakteristik yang berbeda dan mampu menjelaskan konstruknya masing-masing secara baik, sehingga model pengukuran dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Dan pengujian validitas diskriminan dengan HTMT dapat dilihat pada gambar berikut:

	Beban Ke...	Kecerdas...	Kinerja Ka...
Beban Ke...			
Kecerdas...	0.823		
Kinerja Ka...	0.853	0.768	

Gambar 3. Pengujian Validitas Diskriminan dengan HTMT

Sumber: Olahan data SmartPLS, 2026

Gambar 3 menunjukkan bahwa terdapat korelasi sebesar 0,823 antara kecerdasan emosional dan beban kerja, korelasi sebesar 0,853 antara beban kerja dan kinerja karyawan, serta korelasi sebesar 0,768 antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Setiap nilai HTMT berada di bawah ambang batas 0,9. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah dengan validitas diskriminan dan bahwa setiap variabel dalam studi ini berbeda secara signifikan dari yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa model pengukuran dianggap valid.

3. Uji Reliabilitas

Untuk memastikan alat ukur yang digunakan menghasilkan temuan yang konsisten dan tepercaya, pengujian reliabilitas instrumen merupakan fase penting dalam proses penelitian. Nilai Cronbach's alpha dibandingkan dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan untuk melakukan pengujian reliabilitas. Taraf signifikansi untuk uji reliabilitas adalah 0,7.

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composi...	Average ...
Beban Ke...	0.879	0.882	0.908	0.623
Kecerdas...	0.936	0.937	0.947	0.690
Kinerja Ka...	0.933	0.935	0.943	0.626

Gambar 4. Pengujian Reliabilitas

Sumber: Olahan data SmartPLS, 2026

Gambar 4 menampilkan hasil analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dapat diandalkan karena nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel berada di atas 0,7.

HASIL

Tabel berikut menampilkan hasil penelitian Bootstrapping yang dijalankan pada perangkat lunak SmartPLS 3, yang memiliki tujuan untuk menguji pengaruh parsial kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Mean, STDEV, T-Values, P-...		Confidence Intervals		Confidence I	
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
Beban Ke...	0.545	0.546	0.096	5.665	0.000
Kecerdas...	0.310	0.313	0.096	3.238	0.001

Gambar 5. Uji *Path Coefficient* dan *Indirect Effect*

Sumber: Olahan data SmartPLS, 2026

1. Pengaruh Parsial Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pangan Sari Padjadjaran

Berdasarkan gambar 5 di atas menunjukkan bahwa:

Variabel kecerdasan emosional (X_1) terbukti memiliki nilai koefisien sebesar 0,310 terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, nilai koefisien positif sebesar 0,310 menunjukkan korelasi langsung antara kinerja karyawan (Y) dan kecerdasan emosional (X_1). Dengan kata lain, setiap peningkatan kecerdasan emosional (X_1) sebesar 1%, kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 31%.

2. Pengaruh Parsial Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pangan Sari Padjadjaran

Berdasarkan gambar 5 di atas menunjukkan bahwa:

Variabel beban kerja (X_2) terbukti memiliki nilai koefisien sebesar 0,545 terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, nilai koefisien positif sebesar 0,545 menunjukkan korelasi langsung antara kinerja karyawan (Y) dan beban kerja (X_2). Dengan kata lain, setiap peningkatan beban kerja (X_2) sebesar 1%, kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 54,5%.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel berikut menampilkan hasil penelitian koefisien determinasi antara beban kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Matrix		R Square	R Square Adjusted
		R Square	R Square Adjusted
Kinerja Ka...		0.649	0.642

Gambar 6. Koefisien Determinasi atau *R Squared*

Sumber: Olahan data SmartPLS, 2026

Hasil pengolahan SmartPLS mengenai koefisien determinasi atau *R Squared* ditampilkan dalam Gambar 6. Nilai R^2 yang diperoleh adalah 0,649 atau 64,9%, menunjukkan bahwa beban kerja dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh sebesar 64,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lain yang tidak diukur atau diteliti berkontribusi sebesar 0,351 atau 35,1%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Parsial Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pangan Sari Padjadjaran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) memiliki pengaruh langsung parsial sebesar 31% terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara parsial oleh kecerdasan emosional (X_1). Dengan kata lain, ketika nilai salah satu variabel berubah, nilai variabel lainnya juga berubah. Karena nilai positifnya, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah.

Hal tersebut didukung oleh Uji *Path Coefficient*, yang menghasilkan nilai $t_{\text{statistic}}$ ($3,238 > 1.96$) dan nilai sig $0,001 < P \text{ Value}$ ($0,05$). Maka dari itu H1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pangan Sari Padjadjaran.

Sejalan dengan penelitian oleh (Maemunah et al., 2022) dan (Parisuda & Dewi, 2021) kecerdasan emosional secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Parsial Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pangan Sari Padjadjaran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_2) memiliki pengaruh langsung parsial sebesar 54,5% terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara parsial oleh beban kerja (X_2). Dengan kata lain, ketika nilai salah satu variabel naik atau turun, nilai variabel lainnya juga berubah. Karena nilai positifnya, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah.

Hal tersebut didukung oleh Uji *Path Coefficient*, yang menghasilkan nilai $t_{\text{statistic}}$ ($5,665 > 1.96$) dan $P \text{ Value}$ $0,000 < P \text{ Value}$ ($0,05$). Maka dari itu H1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pangan Sari Padjadjaran.

Sejalan dengan penelitian oleh (Kurniawan, 2023) dan (Muhammad et al., 2021), beban kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 yang diperoleh dengan software SmartPLS 3 adalah 0,649 atau 64,9%, menunjukkan bahwa beban kerja dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh sebesar 64,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lain yang tidak diukur atau diteliti berkontribusi sebesar 0,351 atau 35,1%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kecerdasan emosional (X_1) memiliki nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar ($3,238 > 1.96$) dan nilai sig $0,001 < P \text{ Value}$ ($0,05$). Maka dari itu H1 diterima, artinya kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Pangan Sari Padjadjaran. Terdapat pengaruh parsial secara signifikan kecerdasan emosional sebesar 31% terhadap kinerja karyawan PT Pangan Sari Padjadjaran. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Sama halnya dengan variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar ($5,665 > 1.96$) dan $P \text{ Value}$ $0,000 < P \text{ Value}$ ($0,05$). Maka dari itu H1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pangan Sari Padjadjaran. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh parsial secara signifikan beban kerja sebesar 54,5% terhadap kinerja karyawan PT Pangan Sari Padjadjaran. Hal ini berarti bahwa tuntutan pekerjaan seperti jumlah tugas, tekanan waktu, serta target pekerjaan yang harus dicapai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan produktif dalam menyelesaikan pekerjaan di lingkungan kerja.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Handbook Manajemen SDM* (L. Yusron, Tran.). NUSAMEDIA.
- Jannah, S. N., & Sumartik. (2023). Improving Employee Performance: The Impact of Job Analysis, Work Discipline, and Workload. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.909>

- karawangkab.go.id. (2022). *Statistik Sektoral Kabupaten Karawang 2022*. <https://karawangkab.go.id/sites/default/files/pdf/Buku%20Statistik%20Sektoral%20OPD.pdf>
- Kurniawan, R. (2023). *Analysis of Workload, Competence, and Workplace Discipline Effects on Employee Performance*. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*. 2(1), 30–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/jko.v2i1.84>
- Maemunah, M., Nurnilawati, E., Widyawati, R., Istiningsih, I., Wahyudi, R., Mulyatun, S., & Kurnianingsih, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Amikom Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 19(01), 104–112. <https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9727>
- Muhammad, Arifin, R., & Wahono, B. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Mocca Animation Studio Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10, 26–35. www.fe.unisma.ac.id
- Parisuda, I. M. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Do Job Stress, Emotional Intelligence, and Workload Contribute To The Variation Of Employee Performance? *International Journal of Business Management and Economic Review*, 04(06), 209–228. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2021.3335>
- Verma, E., & Singh, M. R. (2021). Role Of Emotional Intelligence In Stimulating Knowledge Sharing Behaviour In The Organization. In *Multidisciplinary Peer Reviewed Journal ISSN* (Vol. 7).