

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN STRES KERJA
PADA KARYAWAN PT BUSTAQ NABIRONG ALAM RAYA**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat Memenuhi Gelar Psikologi*

OLEH:

MICHAEL TUA SIAGIAN

15.860.0400



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2019

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. BUSTAQ NABIRONG ALAM RAYA

NAMA MAHASISWA : MICHAEL TUA SIAGIAN

NO. STAMBUK : 15.860.0400

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. Mulia Siregar M.Psi)

(Hairul Anwar S.Psi,M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang

26 September 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

26 September 2019



MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA

DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. **Drs. Mulia Siregar, M.Psi**
2. **Hairul Anwar, S. Psi, M. Psi**
3. **Nini Sri Wahyuni, S. Psi, M. Psi**
4. **Syafrizaldi, S. Psi, M. Psi**

TANDA TANGAN

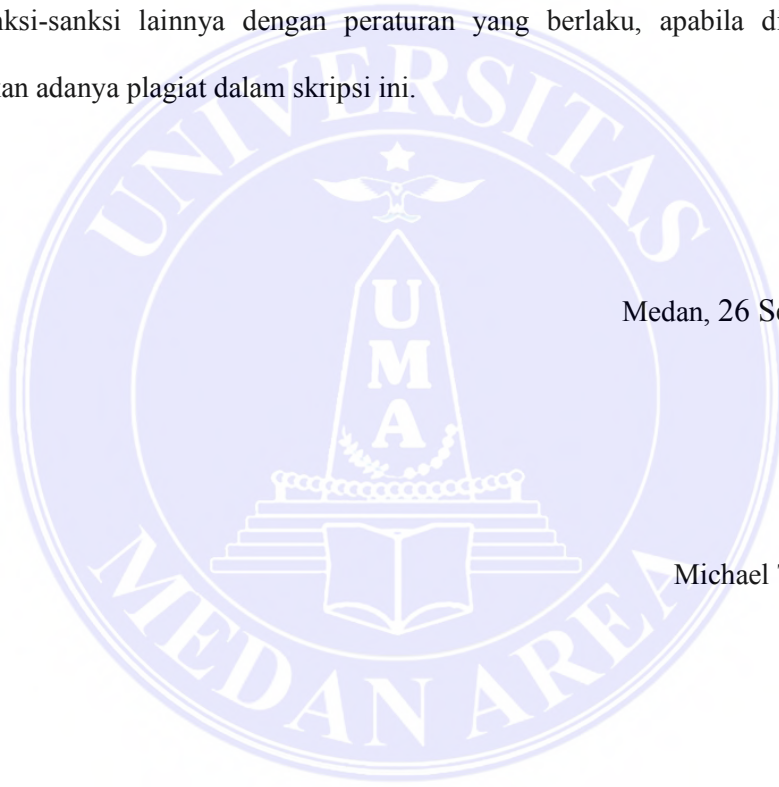
LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 September 2019

Michael Tua Siagian



Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Bustaq Nabirong Alam Raya

MICHAEL TUA SIAGIAN

15.860.0400

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada karyawan PT. Bustaq Nabirong Alam Raya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Alat ukur yang digunakan berupa skala Kecerdasan Emosi yang disusun berdasarkan teori Kecerdasan Emosi oleh Goleman(2001) yang memiliki 40 aitem dan skala Stres Kerja yang disusun berdasarkan teori Stres Kerja oleh Robbins (2008) yang memiliki 30 aitem. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 karyawan PT. Bustaq Nabirong Alam Raya. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* dengan koefisien korelasi $r = -0.99$. dan $p = 0.00$ ($p < 0.01$). Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah Stres Kerja yang dialami oleh karyawan, dan semakin rendah Kecerdasan Emosi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi Stres Kerja karyawan.

Kata kunci : Kecerdasan Emosi, Stres Kerja.

Correlation between Employers Emotional Intelligence and Their Work Stress at PT. Bustaq Nabirong Alam Raya

MICHAEL TUA SIAGIAN

15.860.0400

ABSTRAK

The objective of the research was to find out the correlation between employers emotional intelligence and they work stress at PT. Bustaq Nabirong Alam Raya. This study used quantitative approach. To collected data of emotional intelligence scale based on Golemans theory (2001) about emotional intelligence that contains 40 aitemns and work stress scale based on Robbins theory (2008) about work stress that contains 30 aitemns. The samples of this study were 37 employers PT. Bustaq Nabirong Alam Raya. The data were analyzed by using pearson correlation method at the coefficent correlation $r = - 0,99$ and $p = 0.00$ ($p < 0.01$). The result of the research showed that there was negative but significant correlation between employers' emotional intelligence and their work stress which indicated that the higher the employers' emotional intelligence, the lower their work stress ; on the other hand, the lower the employers' emotional intelligence, the higher their work stress.

Keywords : Emotional Intelligence , Work Stress.

Motto

*

“SEMUA IMPIAN KITA BISA TERWUJUD JIKA KITA MEMILIKI KEBERANIAN
UNTUK MENGEJARNYA.”-WALT DISNEY

BELAJAR DARI KEMARIN, HIDUP UNTUK HARI INI, BERHARAP UNTUK HARI
ESOK. DAN YANG TERPENTING ADALAH JANGAN SAMPAI BERHENTI
BERTANYA.”-ALBERT EINSTEIN

“SUKSES ADALAH SAAT PERSIAPAN DAN KESEMPATAN BERTEMU.” –
BOBBY UNSER

“BERSIKAPLAH KUKUH SEPERTI BATU KARANG YANG TIDAK PUTUS-
PUTUSNYA DIPUKUL OMBAK. IA TIDAK SAJA TETAP BERDIRI KUKUH,
BAHKAN IA MENENTRAMKAN AMARAH OMBAK DAN GELOMBANG ITU.”-
MARCUS AURELIUS

“SESEORANG BISA DUDUK DI TEMPAT TEDUH SEKARANG, KARENA
SESEORANG TELAH MENANAM POHON ITU SEJAK LAMA.”- WARREN
BUFFETT

Persembahan

*Puji dan syukur kepada Tuhan YME. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkan ku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan sampai akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi..

Ayah dan Ibu Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Bapak (S Siagian) dan Ibu (R Purba) yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat dibalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ayah dan Ibu bahagia karena saya sadar selama ini belum bisa membuat lebih. Untuk Ayah dan Ibu yang selalu membuat saya termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakan, selalu menasehati, serta selalu membimbing saya melakukan hal yang lebih baik. Terima kasih Ayah...Terima kasih Ibu...

Abang dan Kakak

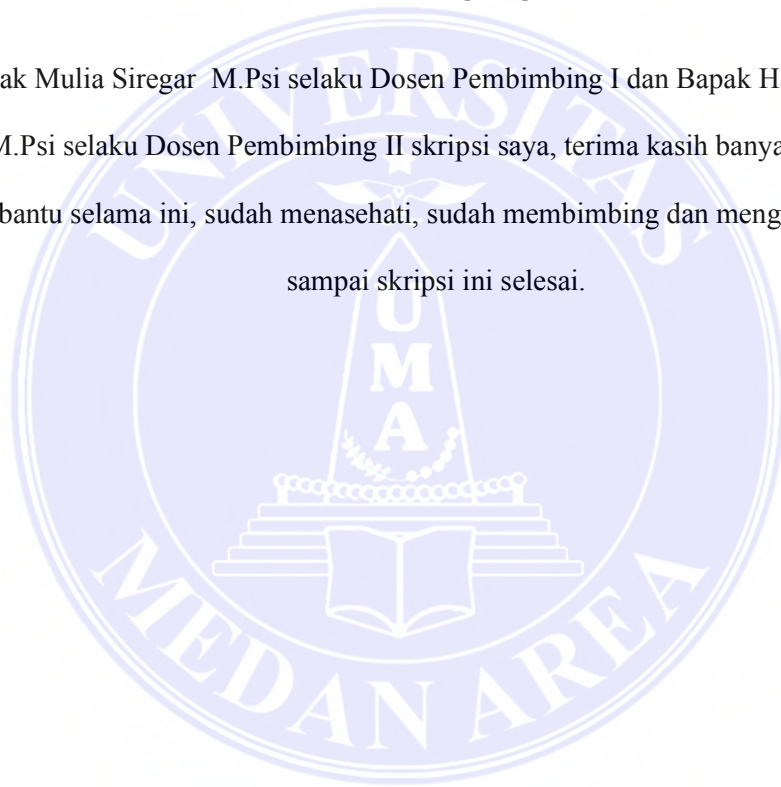
Sebagai tanda terima kasih, saya persembahkan karya kecil ini untuk abang dan kakak saya yaitu Angga Yohannes Siagian SP , Martha Monroza Siagian S.Sos , Ruth Kristina Siagian SE, Ari Markus Siagian. Terima kasih telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga doa dan semua hal yang terbaik yang kalian berikan menjadikan saya orang yang baik pula.

Teman-teman

Buat teman-teman saya yang selalu memberikan motivasi, nasihat, serta dukungan moral yang selalu membuat saya semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Grup Pejuang S.Psi terdiri dari Gadis, Bang Ikhwan, Dio, Iman, Yugo, Sandy, Anisa Queen, Hardian, dan Blek alias Muchlis dan teman-teman Kelas Sore Stambuk 2015 lainnya,

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Bapak Mulia Siregar M.Psi selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Hairul Anwar S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing II skripsi saya, terima kasih banyak bapak sudah membantu selama ini, sudah menasehati, sudah membimbing dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.



UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sekaligus sebagai dosen pembimbing II (dua) selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Mulia Siregar M.Psi selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku ketua penguji yang selalu berbaik hati kepada peneliti bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan arahan yang membangun untuk peneliti.
7. Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan selalu berbaik hati kepada peneliti.
8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
9. Terimakasih kepada Manager PT. Bustaq Nabirong Alam Raya, Bapak Angga Y. Siagian SP. yang telah memberi izin kepada saya untuk melakukan pengambilan data.
10. Terimakasih yang sebesar besarnya saya ucapkan untuk keluarga saya, orang tua saya Ayah dan Ibu yang selalu memberikan semangat yang buat saya serta dukungannya ketika saya sungguh pesimis beliau selalu memberikan saya motivasi agar saya tetap semangat melewati ini semua
11. Teman-teman seperjuangan terkhusus Grup Pejuang S.Psi stambuk 2015 itok Gadis ,bang ikhwan selaku komting kelas, sandy , dio, iman, yugo, bang hardian , anisa queen dan muchlis alias blek yang menyemangati agar cepat selesai.
12. Teman-temanku anak kelas malam yang tidak bisa di sebutkan namanya satu persatu khususnya kelas malam 2015 yang selalu mendukung.

13. Abang dan Kakak saya Angga Yohannes Siagian SP , Martha Monroza Siagian S.Sos , Ruth Kristina Siagian SE, Ari Markus Siagian.
14. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan, 26 September 2019

Michael Tua Siagian



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
B. Stres Kerja.....	11
1. Pengertian Stres Kerja	11
2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	12

3. Aspek Aspek Stres Kerja	16
C. Kecerdasan Emosi.....	19
1. Definisi Kecerdasan Emosi	19
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi	19
3. Aspek Aspek Kecerdasan Emosi	25
D. Hubungan Antar Variabel	31
E. Kerangka Pemikiran	34
F. Hipotesis Penelitian	34
BAB III. METODE PENELITIAN.....	35
A. Tipe Penelitian	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
D. Subjek Penelitian.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Metode Analisis Data	38
BAB IV. LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	40
B. Persiapan Penelitian	43
C. Pelaksanaan Penelitian.....	45
D. Analisis data dan Hasil penelitian	48
E. Pembahasan	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR LAMPIRAN

- A. Uji validitas dan reliabilitas
- B. Uji Linieritas
- C. Analisis Faktor
- D. Alat ukur penelitian
- E. Surat penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki mimpi dan harapan agar dikemudian hari perusahaan yang dimiliki semakin berkembang pesat di tengah tengah persaingan global yang ketat. Untuk itu, Perusahaan dalam bentuk apapun baik milik negara ataupun milik perseorangan, baik dalam skala kecil ataupun skala besar sangat tergantung kepada sumber daya manusia. Adapun Sumber daya manusia yang dapat meningkatkan mutu suatu perusahaan salah satunya adalah Karyawan. Karyawan merupakan orang yang bersedia bekerja baik dalam bentuk layanan jasa (tenaga dan fikiran) dan berhak mendapatkan balasan / imbalan yang sudah disepakati terlebih dahulu (Hasibuan , 2002).

Sumber daya manusia adalah aset paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Untuk itu sangat penting untuk memperhatikan kesejahteraan dari karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut UU No.13 Tahun 2003 , Pasal 1 ayat 6, Perusahaan adalah setiap bentuk usaha berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan

pekerja/ buruh ataupun karyawan dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing guna mempertahankan eksistensial demi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan tuntutan tersebut, para karyawan pun harus mampu menyesuaikan diri. Salah satu contohnya adalah tuntutan untuk memiliki keahlian dalam bidang teknologi. Hal kecil yang bisa kita lihat, seorang karyawan akan dituntut untuk dapat mengoperasikan dan menguasai komputer, mulai dari hal hal dasar hingga akhirnya dapat dan mampu mengambil kesimpulan dari data-data yang sudah diolah menggunakan komputer. Selain dalam bidang teknologi, ruang lingkup pekerjaan, rekan kerja yang terkadang tidak menyenangkan, adanya mutasi pegawai, pekerjaan yang menuntut penyelesaian tugas dalam waktu yang mepet, adanya tuntutan dari atasan dan sebagainya menyebabkan seseorang tersebut akan merasa tertekan, hal ini lah yang sering disebut dengan stres.

Stres adalah presepsi seseorang mengenai ketidaksesuaian tuntutan yaitu tuntutan fisik dan psikologis dengan sumber daya yang dimiliki. Setiap orang pernah mengalami stres terlebih stres yang memiliki hubungan dengan pekerjaan yang mereka miliki, hal tersebutlah yang dikatakan dengan Stres Kerja. Stres Kerja adalah situasi dimana seseorang dihadapkan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu dan yang hasilnya bertolak belakang dengan apa yang diharapkan (Sarafino, 2008).

Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja karyawan. Belum lagi banyaknya faktor yang mempengaruhi kita bisa stres. Seperti faktor dari

lingkungan kerjaan yang membuat kita harus bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Stres adalah suatu bentuk gangguan emosi yang di sebabkan adanya tekanan yang tidak dapat diatasi oleh individu. Stres terjadi jika seseorang dihadapkan dengan peristiwa yang mereka rasakan sebagai mengancam kesehatan fisik atau psikologisnya. Peristiwa-peristiwa tersebut di sebut stresor, dan reaksi orang terhadap peristiwa tersebut dinamakan respon stres. Stres yang berlanjut dapat menimbulkan gangguan emosi yang menyakitkan seperti kecemasan dan depresi.

Sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efektif di dalam pekerjaan maka masalah Stres Kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting untuk diamati. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan peran yang dimiliki di dalam suatu organisasi, artinya setiap karyawan mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh atasannya. Akan tetapi, karyawan tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan konflik. Kurang baiknya peran, dapat memicu terjadinya stres.

Stres diakibatkan oleh tuntutan profesionalitas karyawan seperti beban kerja yang semakin berat, adanya persaingan yang semakin ketat dan tingkat pendapatan yang tidak seimbang dengan biaya hidup.

Stres yang dialami oleh Karyawan memiliki dampak, baik dari sisi fisiologi seperti tekanan darah tinggi, sakit kepala maupun sisi psikologis seperti rasa bosan, cemas, tidak memiliki kepuasan dalam bekerja, performansi kerja menurun, tingkat absensi meningkat, gelisah (Robin, 2008). Stres Kerja yang dihadapi karyawan juga sangat mempengaruhi kualitas dan produktivitas pekerjaan.

Stres dapat dikelompokkan dalam dua kategori besar: pribadi dan pekerjaan.

Kalau ditanya “apa itu penyebab stres”. Hampir semuanya tidak bisa di jelaskan. Karena terlalu banyak penyebab dari stres tersebut. Pada umumnya penyebab stres adalah suatu keinginan yang tidak terpenuhi atau suatu keinginan khawatir apabila tidak terpenuhi. Suatu perasaan / emosional yang memicu metabolisme tubuh untuk bekerja yang secara alamiah normal, tetapi bila metabolisme ini sering terjadi dapat menyebabkan over load / kerja yang berlebihan yang selanjutnya dapat mempengaruhi metabolisme yang lain menjadi tidak normal lagi. Dan inilah yang sangat dirasakan oleh penderita / individu yang menjadi gejala fisik timbulnya stres kerja.

Karyawan yang stres mempunyai beban yang berat. Beban itu bisa berasal dari tempat kerjanya yang lingkungannya tidak ada komunikasi sama sekali atau juga bisa di sebabkan tempat kerja yang tidak ergonomis sehingga membuat beban para karyawan.

Sebagai sebuah perusahaan yang masih baru berkembang, PT Bustaq Nabirong Alam Raya dituntut untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang profesional agar dapat meningkatkan kemampuannya sehingga menghadapi persaingan agar dapat terus bertumbuh. Hal ini dapat terwujud melalui kerja tim yang baik diantara para karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya. Demi tercapainya peningkatan produktivitas kerja, maka ada target target yang harus dicapai oleh tim kerja tersebut. Fenomena yang ada pada perusahaan yang baru berkembang seperti PT Bustaq Nabirong Alam Raya, diantaranya adanya beban kerja yang berlebihan, masih terbatasnya jumlah karyawan mengakibatkan karyawan harus bekerja double job, adanya tuntutan tugas yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu,

tuntutan untuk bekerja secara profesional dalam keterdesakan waktu, dan sistem kerja yang monoton. Hal ini merupakan sumber stres kerja yang sering dialami oleh karyawan.

Ada beberapa penyebab stres diantaranya: Beban fisik yang relatif lama, Ketidak puasan terhadap pencapaian hasil upaya/merasa superior, Kekhawatiran terhadap sesuatu / kurang percaya diri, kegagalan dalam usaha dan kecerdasan emosi.

Menurut Goleman (2000) Kecerdasan Emosi adalah ketika seseorang mampu memahami dan mengenali perasaan mereka sendiri serta mampu mengenali perasaan orang lain, mampu memotivasi diri sendiri dan memiliki pengelolaan Emosi yang baik dan interaksi yang baik dengan orang lain. seorang karyawan akan mampu mengendalikan Emosinya ketika memiliki Kecerdasan Emosi yang tinggi, maka dengan demikian hal tersebut akan mampu menurunkan Stres Kerja yang tinggi pula. Dikatakan mampu mengendalikan Emosi apabila mengetahui waktu yang tepat dalam mengambil suatu tindakan dan tindakan yang tepat pada situasi tertentu (Bahaudin, 2003).

Goleman (1997) mengatakan bahwa Emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan “rasional”. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja, salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan adalah kualitas Kecerdasan Emosi.

Kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat mengatasi stres. Kecerdasan emosional dapat mengatasi masalah karena dapat mengatur emosi diri sendiri sehingga mudah menyelesaikan masalah. Kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena kecerdasan emosional memungkinkan

karyawan untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga membawa karyawan tersebut bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Telah dibuktikan dari berbagai penelitian bahwa keberhasilan masa depan seseorang banyak disumbangkan dari Kecerdasan Emosi (EQ) yang dimiliki dibandingkan dengan kecerdasan intelektual (IQ). Ketika seseorang memiliki Kecerdasan Emosi yang tinggi maka ia akan mampu menghindari berbagai tindakan-tindakan yang dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain seperti tindakan agresif ataupun verbal dan Emosi negatif lainnya seperti mudah marah, mudah tersinggung (Goleman 2000). Kecerdasan Emosi dapat membantu manusia menentukan dimana dan kapan ia bisa mengungkapkan perasaan dan Emosinya. Kecerdasan Emosi juga dapat membantu manusia mengarahkan dan mengendalikan Emosinya (Mubayidh, 2006). Seorang karyawan yang memiliki Kecerdasan Emosi yang tinggi mampu untuk menerima kelebihan dan kekurangan diri, serta mampu mengekspresikan perasaan dengan tepat, mampu memahami diri sendiri dan orang lain, mampu mengelola Emosi dalam menghadapi peristiwa sehari-hari dan mempunyai hubungan sosial yang baik dengan orang lain, hal ini akan menyebabkan rendahnya Stres Kerja. Namun seorang karyawan yang memiliki Kecerdasan Emosi yang rendah akan menyebabkan tingginya Stres Kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Bustaq Nabirong Alam Raya untuk membuktikan teori dan melihat “Sejauh manakah Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT Bustaq Nabirong Alam Raya “

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya”**.

B. Identifikasi Masalah

Stres kerja adalah kondisi emosi karyawan yang dipengaruhi oleh ketegangan jiwa dan kondisi fisik pada karyawan. Kecerdasan emosi adalah kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan perusahaan.

Pada penelitian ini, penulis melakukan observasi di PT Bustaq Nabirong Alam Raya, dan menemukan adanya fenomena yang dialami oleh karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya diantaranya beban kerja yang berlebihan, masih terbatasnya jumlah karyawan mengakibatkan karyawan harus bekerja double job, adanya tuntutan tugas yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu, tuntutan untuk bekerja secara profesional dalam keterdesakan waktu, dan sistem kerja yang monoton. Hal ini merupakan sumber stres kerja yang dialami oleh beberapa karyawan lapangan dan karyawan kantor. Selain itu, terdapat beberapa gejala stres kerja yang dialami oleh beberapa karyawan diantaranya beberapa karyawan terlihat pucat, tidak bersemangat dalam bekerja, mudah marah dan panik, kecemasan yang tinggi, perilaku yang sulit diatur dan sering menunda pekerjaan yang diberikan. Namun, tidak semua karyawan terlihat mengalami stres akibat tekanan yang ada. Ada juga beberapa karyawan kantor yang terlihat semangat dalam bekerja dan membangun interaksi yang baik antar sesama pekerja dalam kerja tim. Hal ini dapat

menggambarkan bahwa karyawan tersebut memiliki kecerdasan emosi yang cukup baik.

Dari fenomena yang tergambar pada PT Bustaq Nabirong Alam Raya tersebut, maka identifikasi masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu:

“Sejauh mana hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan stres kerja pada karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya”

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Hubungan Kecerdasan Emosi dengan stres kerja pada Karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya”. Stres kerja dipilih karena dari hasil observasi yang dilakukan ditemukan adanya gejala stres kerja (gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku) yang dialami sebagian Karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya. Namun, ada juga sebagian karyawan yang masih menunjukkan semangat dalam bekerja dan memiliki kecerdasan emosi yang cukup baik (Kecerdasan diri, Pengaturan diri, Motivasi diri, Empati, dan Keterampilan sosial)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ada sebelumnya dapat dibatasi rumusan penelitian dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan kecerdasan emosional dengan stress kerja pada karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja pada karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah kajian ilmu pengetahuan di bidang psikologi terutama pada psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen sehubungan dengan hubungan kecerdasan emosional dengan stress kerja pada karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Ruang Lingkup Penelitian

PT Bustaq Nabirong Alam Raya merupakan suatu perusahaan yang baru berkembang yang bergerak di bidang jasa pengelolaan limbah Bahan Berbahaya dan Beracun yang terletak di Tanjung Morawa. Populasi yang ada pada PT Bustaq Nabirong Alam Raya memiliki 37 orang karyawan yang terdiri dari 10 orang karyawan kantor (operasional) dan 27 orang karyawan lapangan. Adapun karyawan tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda.

Sebagai sebuah perusahaan yang masih baru berkembang, PT Bustaq Nabirong Alam Raya dituntut untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang profesional agar dapat meningkatkan kemampuannya sehingga menghadapi persaingan agar dapat terus bertumbuh. Hal ini dapat terwujud melalui kerja tim yang baik diantara para karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya. Demi tercapainya peningkatan produktivitas kerja, maka ada target target yang harus dicapai oleh tim kerja tersebut. Fenomena yang ada pada perusahaan yang baru berkembang seperti PT Bustaq Nabirong Alam Raya, diantaranya adanya beban kerja yang berlebihan, masih terbatasnya jumlah karyawan mengakibatkan karyawan harus bekerja double job, adanya tuntutan tugas yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu, tuntutan untuk bekerja secara profesional dalam keterdesakan waktu, dan sistem kerja yang monoton. Hal ini merupakan sumber stres kerja yang sering dialami oleh sebahagian karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya. Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian

tentang Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Stress Kerja pada karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Luthans (2006) Stres Kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Stres Kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, intuisi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Stres Kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normal mereka.

Sarafino (1998) mendefinisikan stress kerja adalah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang.

Menurut Anorogo (2009), mengemukakan Stres Kerja adalah stres yang timbul karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia mesin dan lingkungannya. Anoroago mengelompokkan dua macam pekerjaan yang sedikit banyak dapat menimbulkan stres, yakni pekerjaan yang

terutama menuntut kekuatan fisik (pekerjaan dengan otot), dan pekerjaan yang terutama menuntut keterampilan atau kemahiran (pekerjaan dengan keterampilan).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Stres Kerja merupakan suatu kondisi negatif dimana seseorang mengalami ketegangan yang mempengaruhi aspek kognisi, afeksi, fisiologis, interpersonal dan organisasional pada pekerja yang disebabkan karena adanya tuntutan dalam menyelesaikan suatu tugas dilingkungan kerja.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Setiap teori yang berbeda memiliki konsepsi atau sudut pandang yang berbeda dalam melihat penyebab dari berbagai gangguan fisik yang berkaitan dengan stres. Di bawah ini akan dijelaskan beberapa sudut pandang tersebut (Fausiah dan Widuri, 2007)

a. Sudut pandang psikodinamik

Sudut pandang psikodinamik mendasarkan diri mereka pada asumsi bahwa gangguan tersebut muncul sebagai akibat dari emosi yang direpres. Hal-hal yang direpres akan menentukan organ tubuh mana yang terkena penyakit. Sebagai contoh, apabila seseorang merepres kemarahan, maka berdasarkan pandangan ini kondisi tersebut dapat memunculkan essensial hypertension.

b. Sudut pandang biologis

Salah satu sudut pandang biologis adalah somatic weakness model. Model ini memiliki asumsi bahwa hubungan antara stres dan gangguan psikofisiologis terkait dengan lemahnya organ tubuh individu. Faktor biologis seperti misalnya genetik ataupun penyakit yang sebelumnya pernah diderita membuat suatu organ tertentu menjadi lebih lemah daripada organ lainnya, hingga akhirnya rentan dan

mudah mengalami kerusakan ketika individu tersebut dalam kondisi tertekan dan tidak fit .

c. Sudut pandang kognitif dan perilaku

Sudut pandang kognitif menekankan pada bagaimana individu mempersepsi dan bereaksi terhadap ancaman dari luar. Seluruh persepsi individu dapat menstimulasi aktivitas sistem simpatetik dan pengeluaran hormon stres. Munculnya emosi yang negatif seperti perasaan cemas, kecewa dan sebagainya dapat membuat sistem ini tidak berjalan dengan berjalan lancar dan pada suatu titik tertentu akhirnya memunculkan penyakit. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa bagaimana seseorang mengatasi kemarahannya ternyata berhubungan dengan penyakit tekanan darah tinggi (Fausiah dan Widury, 2007)

Yusuf (2004) mengatakan faktor pemicu stres itu dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kelompok berikut :

- a. Stressor fisik-biologik, seperti : penyakit yang sulit disembuhkan, cacat fisik atau kurang berfungsinya salah satu anggota tubuh, wajah yang tidak cantik atau ganteng, dan postur tubuh yang dipersepsi tidak ideal (seperti : terlalu kecil, kurus, pendek, atau gemuk).
- b. Stressor psikologik, seperti : negative thinking atau berburuk sangka, frustrasi (kekecewaan karena gagal memperoleh sesuatu yang diinginkan), hasud (iri hati atau dendam), sikap permusuhan, perasaan cemburu, konflik pribadi, dan keinginan yang di luar kemampuan.
- c. Stressor Sosial, seperti iklim kehidupan keluarga : hubungan antar anggota keluarga yang tidak harmonis (broken home), perceraian, suami atau istri selingkuh, suami atau istri meninggal, anak yang nakal (suka melawan

kepada orang tua, sering membolos dari sekolah, mengkonsumsi minuman keras, dan menyalahgunakan obat-obatan terlarang) sikap dan perlakuan orang tua yang keras, salah seorang anggota mengidap gangguan jiwa dan tingkat ekonomi keluarga yang rendah, lalu ada faktor pekerjaan : kesulitan mencari pekerjaan, pengangguran, kena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), perselisihan dengan atasan, jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan dan penghasilan tidak sesuai dengan tuntutan kebutuhan sehari-hari, kemudian yang terakhir ada iklim lingkungan : maraknya kriminalitas (pencurian, perampokan dan pembunuhan), tawuran antar kelompok (pelajar, mahasiswa, atau warga masyarakat), harga kebutuhan pokok yang mahal, kurang tersedia fasilitas air bersih yang memadai, kemarau panjang, udara yang sangat panas atau dingin, suara bising, polusi udara, lingkungan yang kotor (bau sampah dimana-mana), atau kondisi perumahan yang buruk, kemacetan lalu lintas bertempat tinggal di daerah banjir atau rentan longsor, dan kehidupan politik dan ekonomi yang tidak stabil.

Menurut Robbins (2008) terdapat dua faktor Stres Kerja yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat Stres Kerja di kalangan para karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam lingkungan pekerjaan, iklim organisasi dll. Hal-hal tersebut dapat menjadi sumber – sumber Stres Kerja di kalangan karyawan. Dalam kehidupan keseharian dapat terjadi macam – macam kondisi yang sangat mempengaruhi tingkat stress dengan kondisi sebagai berikut :

1. Perubahan situasi iklim bisnis maupun lapangan kerja sehingga menyebabkan sebuah tekanan hebat dalam mempengaruhi pendapatan yang berakibat pada menurunnya kesejahteraan yang dapat menimbulkan kecemasan tidak tepenuhinya kebutuhan pokok.
2. Situasi kestabilan politik, yang bergejolak dalam rangka pesta demokrasi maupun sebuah aksi unjuk rasa dari beberapa kalangan yang berdampak terhadap terampasnya kebebasan orang lain seperti: unjuk rasa yang menimbulkan kemacetan yang luar biasa.
3. Kemajuan teknologi, ketika teknologi berkembang banyak orang yang gagap terhadap penyesuaian dengan teknologi terbaru. Contohnya: penemuan handphone.
4. Tingkat Kriminalitas, di dasari atau tidak tingginya tingkat kriminalitas ekuivalent dengan tingkat stabilitas ekonomi
5. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan Stres Kerja, Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor – faktor ini dapat dikategorikan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi. Seseorang yang berada dalam sebuah lingkup organisasi formal maupun informal, seringkali mendapatkan tekanan yang hebat dalam mencapai sebuah tujuan, dimana tekanan tersebut seringkali berdampak terhadap perilaku orang tersebut. Contohnya seorang pekerja

ditarget hasil kerja yang tinggi dan mengupayakan segenap kemampuan untuk mencapai hal tersebut, seringkali mengalami fase jenuh dimana pelampiasannya dapat berupa sebuah perilaku yang tidak biasa seperti merokok, dugem, makan, sampai dengan penyalahgunaan narkoba.

b. Faktor Individual

Faktor ini merupakan faktor yang dominan selain 2 faktor diatas, bisa dibidang faktor ini adalah pemicu terjadi sebuah kondisi stress berkepanjangan dalam diri pribadi seseorang. Hal ini bisa disebabkan dengan pemicu seperti permasalahan keluarga, masalah ekonomi, karakteristik kepribadian bawaan maupun terbentuk dari lingkungan. Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat melebihi dari pekerjaan. Maka kategori ini mencakup faktor – faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor – faktor ini adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Pada saat seseorang mengalami stres ada dua aspek utama dari dampak yang ditimbulkan akibat stres yang terjadi, yaitu aspek fisik dan aspek psikologis (Sarafino, 1998) yaitu :

a. Aspek fisik

Berdampak pada menurunnya kondisi seseorang pada saat stres sehingga orang tersebut mengalami sakit pada organ tubuhnya, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan.

b. Aspek psikologis

Terdiri dari gejala kognisi, gejala emosi, dan gejala tingkah laku. Masing-masing gejala tersebut mempengaruhi kondisi psikologis seseorang dan membuat kondisi psikologisnya menjadi negatif, seperti menurunnya daya ingat, merasa sedih dan menunda pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh berat atau ringannya stres. Berat atau ringannya stres yang dialami seseorang dapat dilihat dari dalam dan luar diri mereka yang menjalani kegiatan akademik di kampus.

Berdasarkan teori yang diuraikan diatas maka dapat disimpulkan aspek-aspek stres terdiri dari aspek fisik dan aspek psikologis.

Menurut Luthans (dalam Setiyana, V.Y. 2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: Physiology, Psychology dan Behavior.

(1) Physiology (fisiologi),

Hal ini meliputi masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

(2) Psychology (psikologikal)

Hal ini ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

(3) Behavior (tingkah laku)

Behavior memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Robbins (2008) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh Stres Kerja, diantaranya :

- a) Gejala fisiologis Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.
- b) Gejala psikologis merupakan Gejala yang ditunjukkan dengan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.
- c) Gejala perilaku Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

C. Kecerdasan Emosi

1. Defenisi Kecerdasan Emosi

Kecerdasan Emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan menerapkan secara efektif daya dan kepekaan Emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi (Cooper dan Sawaf 1999).

Weisinger (2006), mengemukakan bahwa Kecerdasan Emosi adalah menggunakan Emosi secara cerdas, yaitu seseorang membuat Emosi menjadi bermanfaat dengan menggunakannya sebagai pemandu perilaku dan pemikiran sehingga terdapat hasil yang meningkat dalam diri seseorang tersebut.

Sedangkan pendapat Goleman (2001) Kecerdasan Emosi adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola Emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan defenisi Kecerdasan Emosi diatas, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami perasaan dirinya sendiri dan orang lain, mengendalikan perasaannya sendiri, menjalin hubungan serta memotivasi diri sendiri untuk menjadi lebih baik.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman (1997) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu yaitu:

a. Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosi dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui

ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa anak-anak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari. Pembelajaran emosi bukan hanya melalui hal-hal yang diucapkan dan dilakukan oleh orang tua secara langsung kepada anak-anaknya, melainkan juga melalui contoh-contoh yang mereka berikan sewaktu menangani perasaan mereka sendiri atau perasaan yang biasa muncul antara suami dan istri. Ada orang tua yang berbakat sebagai guru emosi yang sangat baik, ada yang tidak.

b. **Lingkungan Non Keluarga**

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas bermain peran sebagai seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Menurut Goleman (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosi yaitu:

a. **Faktor Internal**

Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi Kecerdasan Emosi. Terdapat dua faktor internal yaitu jasmani dan psikologis. Segi jasmani mencakup faktor fisik dan kesehatan, bahwa setiap manusia terdapat otak yang memiliki sistem saraf pengatur Emosi seperti amigdala, neokorteks, sistem limbik, dan lobus prefrontal. Sehingga bila faktor

fisik dan kesehatan individu terganggu atau tidak berfungsi dengan baik maka sistem saraf pengatur Emosi tersebut akan memengaruhi Emosi. Apabila dilihat dari segi psikologis, hal yang dapat memengaruhi Emosi individu yaitu pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu dan dapat mempengaruhi sikap. Faktor eksternal dapat berupa lingkungan, teman (individu atau kelompok), dan pasangan hidup. Apabila faktor lingkungan di sekitar tidak memiliki peran dalam meningkatkan Kecerdasan Emosi individu, maka dapat diindikasikan individu tersebut memiliki Kecerdasan Emosi yang rendah.

Sedangkan menurut Agustian (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

1) Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor internal ini akan membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar termanifestasi dalam perilaku secara efektif. Menurut Goleman (2001) kecerdasan emosi erat kaitannya dengan keadaan otak emosional. Bagian otak yang mengurus emosi adalah sistem limbik. Sistem limbik terletak jauh dalam hemisfer otak besar dan terutama bertanggung jawab atas pengaturan emosi dan impuls. Peningkatan kecerdasan emosi secara fisiologis dapat dilakukan dengan puasa. Puasa tidak hanya mengendalikan dorongan fisiologis manusia, namun juga mampu mengendalikan

kekuasaan impuls emosi. Puasa yang dimaksud salah satunya yaitu puasa sunah Senin Kamis.

2) Faktor pelatihan emosi

Kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang akan menciptakan kebiasaan, dan kebiasaan rutin tersebut akan menghasilkan pengalaman yang berujung pada pembentukan nilai (value). Reaksi emosional apabila diulang-ulang pun akan berkembang menjadi suatu kebiasaan. Pengendalian diri tidak muncul begitu saja tanpa dilatih. Melalui puasa sunah Senin Kamis, dorongan, keinginan, maupun reaksi emosional yang negatif dilatih agar tidak dilampiaskan begitu saja sehingga mampu menjaga tujuan dari puasa itu sendiri. Kejernihan hati yang terbentuk melalui puasa sunah Senin Kamis akan menghadirkan suara hati yang jernih sebagai landasan penting bagi pembangunan kecerdasan emosi.

3) Faktor pendidikan

Pendidikan dapat menjadi salah satu sarana belajar individu untuk mengembangkan kecerdasan emosi. Individu mulai dikenalkan dengan berbagai bentuk emosi dan bagaimana mengelolanya melalui pendidikan. Pendidikan tidak hanya berlangsung di sekolah, tetapi juga di lingkungan keluarga dan masyarakat. Sistem pendidikan di sekolah tidak boleh hanya menekankan pada kecerdasan akademik saja, memisahkan kehidupan dunia dan akhirat, serta menjadikan ajaran agama sebagai ritual saja. Pelaksanaan puasa sunah Senin Kamis yang berulang-ulang dapat membentuk pengalaman keagamaan yang memunculkan kecerdasan emosi. Puasa sunah Senin Kamis mampu mendidik individu untuk memiliki kejujuran, komitmen, visi, kreativitas, ketahanan mental, kebijaksanaan, keadilan,

kepercayaan, penguasaan diri atau sinergi, sebagai bagian dari pondasi kecerdasan emosi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang adalah lingkungan keluarga, lingkungan non-keluarga. Menurut Goleman (1997). Faktor lingkungan keluarga (internal) ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

Sedangkan menurut Agustian (2007), Individu mampu menangani emosi orang lain merupakan inti dari membina hubungan dengan orang lain yang merupakan salah satu aspek dari kecerdasan emosi. Untuk mengatasi emosi orang lain dibutuhkan dua keterampilan emosi yaitu menegemen diri dan empati. Dengan landasan ini, keterampilan berhubungan dengan orang lain akan menjadi matang. Kemampuan seseorang seperti ini memungkinkan seseorang mambentuk suatu hubungan untuk menggerakkan dan mengilhami orang lain, membina kedekatan hubungan, meyakinkan, mempengaruhi dan membuat orang lain merasa nyaman.

Menurut Le Dove (Goleman, 1997) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain:

a. Fisik.

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak

yang digunakan untuk berfikir yaitu konteks (kadang kadang disebut juga neo konteks). Sebagai bagian yang berada dibagian otak yang mengurus emosi yaitu system limbic, tetapi sesungguhnya antara kedua bagian inilah yang menentukan kecerdasan emosi seseorang.

1. Konteks

Bagian ini berupa bagian berlipat-lipat kira-kira 3 milimeter yang membungkus hemisfer serebral dalam otak. Konteks berperan penting dalam memahami sesuatu secara mendalam, menganalisis mengapa mengalami perasaan tertentu dan selanjutnya berbuat sesuatu untuk mengatasinya. Konteks khusus lobus prefrontal, dapat bertindak sebagai saklar peredam yang memberi arti terhadap situasi emosi sebelum berbuat sesuatu.

2. System limbic

Bagian ini sering disebut sebagai emosi otak yang letaknya jauh didalam hemisfer otak besar dan terutama bertanggung jawab atas pengaturan emosi dan implus. Sistem limbic meliputi hippocampus, tempat berlangsungnya proses pembelajaran emosi dan tempat disimpannya emosi. Selain itu ada amygdala yang dipandang sebagai pusat pengendalian emosi pada otak.

b. Psikis.

Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang yaitu secara fisik dan psikis. Secara fisik terletak di bagian otak

yaitu konteks dan sistem limbic, secara psikis meliputi lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga.

3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosi

Goleman (2001) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosi memiliki lima dasar kecakapan yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri dalam Kecerdasan Emosi melahirkan kecakapan kesadaran diri, penilaian diri secara teliti, dan percaya diri. Kecakapan kesadaran diri adalah kemampuan mengetahui Emosi mana yang sedang dirasakan dan mengapa hal itu terjadi, menyadari keterikatan antara perasaan dengan yang dipikirkan, perbuat dan katakan, mengetahui bagaimana perasaan mempengaruhi kinerja, mempunyai kesadaran yang menjadi pedoman untuk nilai-nilai dan tujuan. Kecakapan penilaian diri adalah kesadaran akan kekuatan dan kelemahannya, menyempatkan diri untuk merenung, belajar dari pengalaman, terbuka terhadap umpan balik yang tulus, bersedia menerima umpan persepektif baru, mau terus belajar dan mengembangkan diri, mampu menunjukkan rasa humor dan melihat diri sendiri dengan pandangan yang luas. Sedangkan kepercayaan diri mencakup mereka yang berani tampil dengan keyakinan diri dan keberadaannya, berani mengemukakan pendapat dan mau berkorban, tegas dan mampu membuat keputusan yang baik walaupun dalam keadaan tertekan (Goleman, 2001).

b. Pengaturan diri

Pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola atau mengendalikan diri, memiliki sifat yang dapat dipercaya, kewaspadaan, adaptibilitas, dan inovasi. Pengendalian diri berarti mampu mengelola Emosi dan sesuatu yang merusak dan menekannya secara efektif, tetap teguh, dan tetap positif walaupun dalam situasi yang paling berat. Sifat dapat dipercaya berarti memelihara norma kejujuran dan integritas diri, bertindak menurut etika dan tidak pernah mempermalukan orang, membangun kepercayaan, rendah hati untuk mengakui kesalahan dan berani menegur perbuatan orang lain yang salah, serta berpegang pada prinsip secara teguh walaupun akibatnya menjadi tidak disukai orang lain. Kewaspadaan berarti bertanggung jawab atas kinerja pribadi. Sifat bersungguh-sungguh atau kewaspadaan yaitu memenuhi komitmen dan menepati janji, bertanggung jawab dalam mencapai tujuan dan cermat dalam bekerja. Adaptibilitas berarti memiliki sikap terbuka dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Sikap yang termasuk adaptibilitas adalah terampil menangani beragamnya kebutuhan, bergesernya prioritas, dan pesatnya perubahan, mau mengubah pendapat dan strategi untuk menyesuaikan diri dengan keadaan. Sedangkan inovasi berarti mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan, dan informasi-informasi yang baru. Selain itu inovasi berarti selalu mencari gagasan baru dari berbagai sumber, mendahulukan solusi-solusi yang asli dalam pemecahan masalah, menciptakan gagasan-gagasan baru, serta berani mengubah wawasan dan siap menanggung risiko akibat gagasan baru tersebut (Goleman, 2001).

c. **Motivasi diri**

Menurut Sardiman (2007): “Motivasi berasal dari kata „motif“ yang mana dapat diartikan sebagai penggerak aktif pada suatu keadaan tertentu, khususnya dalam suatu kebutuhan untuk mencapai tujuan yang disarakan dan mendesak”. Motivasi merupakan suatu kecenderungan emosi yang membuat dan memudahkan meraih suatu tujuan. Motivasi terkait dengan dorongan prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme. Dorongan berprestasi merupakan dorongan untuk menjadi lebih baik sesuai dengan standar keberhasilan.

Menurut Azwar (2000): “Motivasi merupakan suatu rangsangan, dorongan, ataupun pembangun yang terdapat pada seseorang atau sekelompok masyarakat dalam berbuat dan bekerja secara optimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan dalam mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan.”

Menurut Malayu (2005): “Motivasi berasal dari kata „movere“ yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat memunculkan gairah dan semangat tindakan individu agar mereka dapat bekerjasama, kerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya dalam mencapai kepuasannya”.

Ciri-ciri orang yang memiliki kecakapan dorongan berprestasi adalah berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai, memiliki semangat juang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar, menetapkan sasaran yang menantang dan berani mengambil resiko yang mungkin terjadi, mencari informasi sebanyak-banyaknya guna mengurangi ketidakpastian dan mencari cara yang lebih baik, serta terus belajar untuk meningkatkan kinerja. Komitmen yaitu sikap setia kepada visi dan tujuan tempat bekerja dan menyesuaikan diri dengan visi dan tujuan tersebut. Inisiatif berarti kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan.

Karakter orang yang memiliki kecakapan dalam komitmen adalah mau berkorban demi pencapaian tujuan, merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, menggunakan nilai - nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan serta aktif mencari kesempatan untuk mencapai tujuan kelompok. Sedangkan Optimisme merupakan kegigihan dalam mencapai tujuan walaupun ada tantangan dan kegagalan. Keterampilan yang dimiliki orang yang memiliki kecakapan optimisme adalah tekun dalam mencapai tujuan meskipun banyak tantangan dan kegagalan, memiliki harapan untuk sukses, tidak takut gagal serta memandang kegagalan atau kemunduran sebagai situasi yang dapat dikendalikan (Goleman, 2001).

d. Empati

Empati berarti ikut merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami pikiran orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya dan mampu menyesuaikan diri dengan orang lain. Empati juga berfokus pada pelayanan, memahami orang lain, mengembangkan orang lain serta memanfaatkan keragaman. Berorientasi pelayanan berarti mampu mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan orang lain. Orang yang memiliki kecakapan dalam orientasi pelayanan adalah orang yang memiliki keterampilan memahami kebutuhan orang lain dan menyesuaikan semua itu dengan pelayanan yang tersedia, mencari berbagai cara untuk meningkatkan kepuasan orang lain, dengan senang hati menawarkan bantuan yang sesuai, memahami pikiran orang lain, serta bertindak sebagai konselor yang dapat dipercaya. Memahami orang lain berarti mampu memperhatikan kondisi Emosi orang lain dan mendengarkannya dengan baik, menunjukkan kepekaan dan pemahaman terhadap pikirannya, serta

membantu berdasarkan pemahaman terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain. Mengembangkan orang lain berarti mampu merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka. Sedangkan memanfaatkan keragaman berarti menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang. Hal yang lain yang terkait keterampilan dalam kecakapan memanfaatkan keragaman adalah mau bergaul dengan orang yang memiliki latar belakang yang berbeda, memahami beragamnya pandangan dan peka terhadap perbedaan antar kelompok, memandang keragaman sebagai peluang, menciptakan lingkungan yang memungkinkan semua orang sama-sama serta berani menantang sikap membeda-bedakan (Goleman, 2001).

e. Keterampilan sosial

Menurut Anwar (2006), Keterampilan sosial merupakan kemampuan untuk menciptakan hubungan sosial yang serasi dan memuaskan, penyesuaian terhadap lingkungan sosial dan memecahkan masalah sosial yang dihadapi serta mampu mengembangkan aspirasi dan menampilkan diri, dengan ciri saling menghargai, mandiri, mengetahui tujuan hidup, disiplin dan mampu membuat keputusan. Keterampilan sosial dapat berupa keterampilan komunikasi, manajemen marah, solusi konflik, situasi berteman dan menjadi bersama dengan teman kerja (co-worker) dan teman sekamar.

Menurut Sapriya (2009) mengemukakan bahwa anak muda perlu turut serta dalam realita kehidupan bukan hanya sebagai penonton, melainkan langsung sebagai pelaku. Namun sebelum dan selama proses partisipasi tersebut, para remaja perlu dibina, dijembatani, dan dibimbing sehingga tidak akan terjadi suatu gap (kesenjangan) yang terlalu lebar antara generasi baru dan lama.

Keterampilan sosial dalam Kecerdasan Emosi meliputi pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator, perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi dan kooperasi, dan kemampuan tim. Kecakapan pengaruh berarti mereka terampil dalam mempengaruhi orang lain, menyesuaikan presentasi untuk menarik hati pendengar, menggunakan strategi yang rumit seperti memberi pengaruh tidak langsung untuk memberi dukungan, serta memadukan dan menyalurkan peristiwa-peristiwa dramatis agar menghasilkan sesuatu yang efektif. Orang yang memiliki kecakapan komunikasi adalah mereka yang memiliki kemampuan dalam memberi dan menerima, menyertakan komunikasi nonverbal, menghadapi masalah-masalah sulit tanpa ditunda, mendengarkan dengan baik, berusaha saling memahami, dan bersedia berbagi informasi secara utuh, serta mau berkomunikasi secara terbuka dan tetap bersedia menerima kabar buruk sebagaimana kabar baik.

Orang yang memiliki kecakapan manajemen konflik adalah orang yang mempunyai keterampilan menangani orang-orang sulit dan situasi tegang dengan diskusi, mengidentifikasi hal-hal yang berpotensi menjadi konflik, menyelesaikan perbedaan pendapat secara terbuka, dan membantu mendinginkan situasi, menganjurkan diskusi secara terbuka untuk mendapatkan solusi.

Kecakapan kepemimpinan berarti mampu membangkitkan semangat untuk meraih visi serta misi bersama, melangkah di depan untuk memimpin apabila diperlukan, tidak peduli sedang dimana, memandu kinerja orang lain namun tetap memberikan tanggung jawab kepada mereka serta memimpin melalui sikap keteladanan. Keterampilan katalisator perubahan adalah kecakapan dalam hal menyadari perlunya perubahan dan dihilangkan hambatan, menjadi penggerak

perubahan dan mengajak orang lain ke dalam perjuangan itu serta membuat model perubahan seperti yang diharapkan oleh orang lain.

Kecakapan membangun ikatan adalah kemampuan menumbuhkan dan memelihara jaringan tidak formal yang meluas, mencari hubungan yang saling menguntungkan, membangun hubungan saling percaya dan memelihara keutuhan anggota, serta membangun dan memelihara persahabatan pribadi di antara sesama mitra kerja. Kecakapan kolaborasi dan kooperasi adalah keterampilan menyeimbangkan fokus perhatian kepada tugas dengan perhatian kepada hubungan, kolaborasi, rencana, informasi dan sumber daya, mempromosikan suasana kerja sama yang bersahabat, serta mendeteksi dan menumbuhkan kesempatan untuk kolaborasi. Kecakapan dalam kemampuan tim adalah suatu kemampuan yang dimiliki mereka yang dapat menjadi teladan dalam kualitas tim seperti kepedulian, kesediaan membantu orang lain dan juga mendorong setiap anggota tim agar berpartisipasi secara aktif dan penuh antusiasme serta membangun identitas diri, semangat dan berkomitmen (Goleman, 2001).

Berdasarkan beberapa pernyataan ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi mencakup beberapa aspek yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

D. Dinamika “ Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja Karyawan di PT.Bustaq Nabirong Alam Raya”

Goleman (2001) mengatakan bahwa Kecerdasan Emosi adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan

memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Secara teoritis, karyawan yang memiliki Kecerdasan Emosi tinggi mampu mengelola perasaan diri sendiri dan mengelola perasaan saat berinteraksi dengan orang lain sehingga akan menentukan pikiran dan tindakan secara tepat dan efektif. Hal itu dapat membuat karyawan mampu menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan yang menimbulkan Stres Kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki Kecerdasan Emosi yang rendah kurang mampu dalam mengelola perasaan diri dan mengelola perasaan saat berinteraksi dengan orang lain sehingga tidak dapat bertindak secara tepat dan efektif, sehingga karyawan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan dan hal itu dapat menimbulkan Stres Kerja.

Menurut Mangkunegara (2005): “Sumber potensial stres kerja yang disebabkan faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individu dapat dikelola secara positif. Dengan Kecerdasan emosi, seseorang mengembangkan manajemen stres atau dapat mengelola stres menjadi positif”. Menurut Martin (2003), Kecerdasan Emosi dalam konteks pekerjaan adalah kemampuan untuk mengetahui dan orang lain rasakan, termasuk cara cepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Seseorang yang mempunyai Kecerdasan emosi yang baik, maka akan mampu mengendalikan diri dan emosinya dan sehingga tidak terjerumus ke dalam tindakan-tindakan bodoh yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun orang lain (Suharsono, 2005).

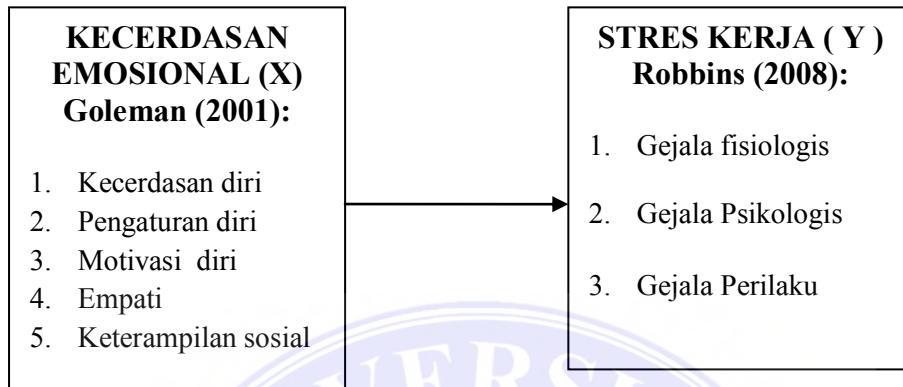
Kecerdasan Emosi yang juga mempunyai ikatan yang erat dengan keberhasilan kerja, seorang karyawan yang memiliki Kecerdasan Emosi yang tinggi mempunyai kemampuan dalam berinteraksi dengan perasaan dan Emosinya serta kemampuan dalam beradaptasi dengan kesulitan dan masalah yang dihadapinya, sehingga dapat menurunkan tingkat Stres Kerja (Bahaudin, 2003).

Berdasarkan hasil peneliti sebelumnya, yaitu skripsi Yuliana, Kartika (2016) yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Mahasiswa Dalam Proses Penyusunan Skripsi” menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres mahasiswa dalam proses penyusunan skripsi, yaitu semakin tinggi kecerdasan emosional mahasiswa maka semakin rendah stres mahasiswa dalam proses penyusunan skripsi begitu pula sebaliknya. Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan merasakan, serta memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi yang dimana sebagai sumber energi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional apabila mengalami stres, dapat mengelola emosi dengan hal yang positif.

Dari uraian di atas tampak bahwa ada hubungan Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja. Karyawan yang mempunyai Kecerdasan Emosi yang tinggi maka Stres Kerjanya akan rendah, begitu juga sebaliknya karyawan yang mempunyai Kecerdasan Emosi yang rendah maka stres kerjanya akan tinggi. Seseorang yang memilki kecerdasan Emosi yang tinggi akan dapat mengelola Emosinya dalam menghadapi tekanan yang muncul dari dalam maupun dari luar dirinya (Goleman, 2000).

E. Kerangka Pemikiran

Hubungan variabel yang telah diuraikan diatas dapat dilihat dalam kerangka pemikiran pada gambar berikut:



Gambar Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data, dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian (Hadi, 2000). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian korelasional digunakan untuk meneliti sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008). Dalam hal ini peneliti ingin melihat sejauh mana hubungan Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada karyawan di PT Bustaq Nabirong Alam Raya.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Berikut adalah identifikasi variabel yang di gunakan dalam penelitian ini :

1. Variabel Bebas : Kecerdasan Emosi
2. Variabel Tergantung : Stres Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1 Kecerdasan Emosi

Kecerdasan Emosi merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami perasaan dirinya sendiri dan orang lain, mengendalikan perasaannya sendiri, menjalin hubungan serta memotivasi diri sendiri untuk menjadi lebih baik. Kecerdasan Emosi dapat diukur dengan Skala Kecerdasan Emosi yang disusun berdasarkan komponen komponen Kecerdasan Emosi yang meliputi : kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

2. Stress Kerja

Stres Kerja merupakan suatu kondisi negatif dimana seseorang mengalami ketegangan yang mempengaruhi aspek kognisi, afeksi, fisiologis, interpersonal dan organisasional pada pekerja yang disebabkan karena adanya tuntutan dalam menyelesaikan suatu tugas dilingkungan kerja. Robbins mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stress kerja mencakup Gejala Fisiologis, Gejala Psikologis, dan Gejala Perilaku.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan atau keseluruhan subjek penelitian (Azwar, 2000). Menurut Hadi (2000), populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama. Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bustaq

Nabirong Alam Raya. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi yang mana semua anggota dari populasi akan menjadi subjek penelitian yaitu sebanyak 37 Orang.

2. Teknik Pengambilan Sample

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2008). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2008) jumlah populasi yang kurang dari 100. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 37 orang yang mana semua anggota dari populasi akan menjadi subjek penelitian.

E. Teknik Pengumpulan data

Dalam usaha mengumpulkan data penelitian ini digunakan suatu metode adalah metode pengambilan data dengan skala. Skala adalah suatu metode pengumpulan data yang merupakan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Hadi, 2000).

Penelitian ini menggunakan metode skala likert yang merupakan skala sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai daerah penentuan sikap (Azwar, 2000). Asumsi yang mendasarinya adalah setiap pernyataan sikap yang disepakati sebagai pernyataan yang favorabel (mendukung) atau yang unfavorable (tidak mendukung).

F. Metode Analisa Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Product Moment dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya. Untuk tujuan ini dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi Product Moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\}\left\{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi antara variable x (skor setiap subjek setiap aitem) dengan variable y (total skor dari seluruh aitem)

$\sum XY$: jumlah dari hasil perkalian antara V_x dengan V_y

$\sum X$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem

$\sum Y$: jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor x

$\sum Y$: jumlah kuadrat skor y

N : jumlah subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

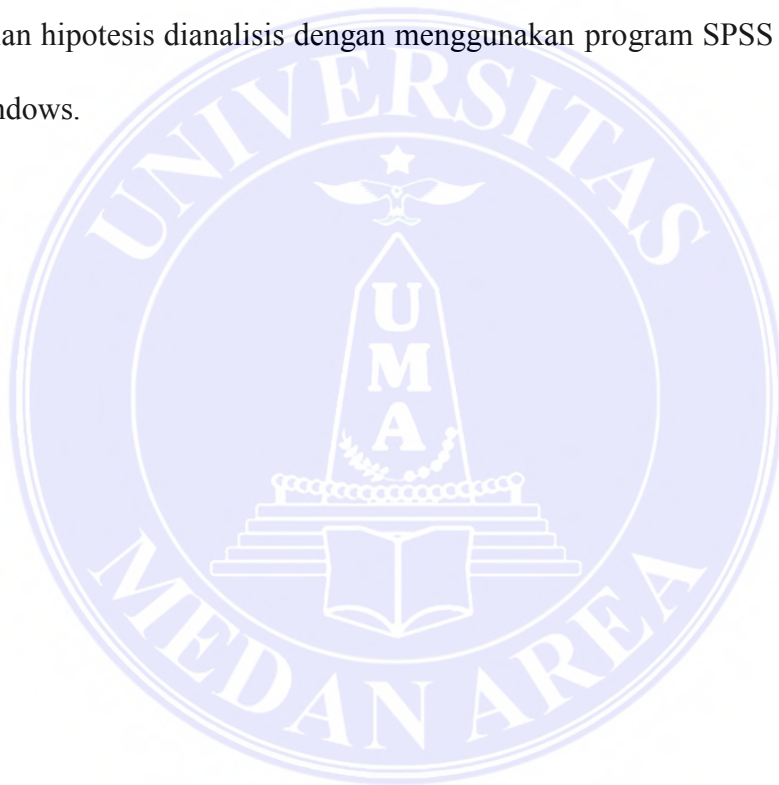
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian masing-masing variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogorov-smirnov.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian, yaitu variabel bebas (Kecerdasan Emosi) dan variabel terikat (Stres Kerja) telah memenuhi asumsi garis linear. Uji linearitas dilakukan dengan analisis statistik test for linearity.

Semua data penelitian ini, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis dianalisis dengan menggunakan program SPSS Statistics 17,0 for Windows.



BAB V

Simpulan & Saran

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan interpretasi data dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Ada hubungan negatif yang signifikan antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada karyawan dengan nilai r sebesar $-0,99$ dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,01$. Artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosi seorang karyawan maka akan semakin rendah tingkat Stres Kerja yang dialami karyawan tersebut.
2. Kecerdasan Emosi pada karyawan PT. Bustaq Nabirong Alam Raya tergolong sedang menuju tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 135,9 dengan rata - rata hipotetik (RH) sebesar 120. Sedangkan Stres Kerja pada karyawan tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan oleh rata - rata empirik (RE) sebesar 73,4 dengan rata - rata hipotetik (RH) sebesar 87.

3. Stres Kerja pada karyawan PT. Bustaq Nabirong Alam Raya tergolong sedang menuju rendah. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata empirik (RE) sebesar 73,4 dengan rata-rata hipotetik (RH) sebesar 87.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Bagi Perusahaan, Sesuai dengan hasil penelitian diketahui Kecerdasan Emosi karyawan tergolong tinggi. Para pemimpin diharapkan dapat mempertahankan maupun meningkatkan Kecerdasan Emosi tersebut. dan juga dapat mempertahankan Stres Kerja yang sudah tergolong rendah baik dengan cara pendekatan individual maupun pendekatan organisasional
2. Bagi karyawan PT. Bustaq Nabirong Alam Raya, untuk tetap mempertahankan maupun mengoptimalkan Kecerdasan Emosi sebagai suatu langkah untuk menghadapi berbagai situasi yang terjadi di tempat kerja khususnya dalam menghadapi stres di tempat kerja yaitu dengan senantiasa meningkatkan kesadaran diri, mampu untuk melakukan pengaturan diri, meningkatkan motivasi, mampu untuk berempati, dan meningkatkan ketrampilan sosial.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan lebih memperhatikan proses administrasi kuesioner yang dibagikan agar meminimalisir jumlah kuesioner yang tidak dapat dianalisa dan juga dapat lebih memperhatikan kondisi yang tepat dalam pengisian kuesioner agar responden benar-benar mengisinya dengan jujur dan tidak melakukan *faking good*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. 2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: ARGA Publishing
- Anorogo, P & Widiyanti, N. (2009). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Anwar. 2006. *Pendidikan Kecakapan Hidup*. Alfabeta : Bandung
- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukuran*. Jogjakarta: Pustaka.
- Azwar, S. (2009). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bahaudin, T. (2003). *Brainware Management: Generasi Kelima Manajemen Manusia. Ed.4*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Casmini. 2007. *Emotional Parenting*. Yogyakarta : Pilar Medika
- Cooper, R.K dan Sawaf, A. (1999). *Executive EQ: Kecerdasan Emosi dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. (Terjemahan Widodo). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fitri Fauziah & Julianty Widuri, 2007. *Psikologi Abnormal Klinis Dewasa*. Universitas Indonesia (UI-Press) : Jakarta.
- Goleman, D. (1997). *Emotional Intelligence* (Terjemahan: Termaya, T). Jakarta: Gramedia Pustaka Umum
- Goleman, D. (2000). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi Mengapa EI lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (2001). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta.
- Luthans (2006). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V. A Yuwono*, Penerbit. Andi, Yogyakarta.
- Makmun Mubayidh. 2006. *Kecerdasan dan Kesehatan Emosi Anak*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar
- Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

- Mangkunegara. P.A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Martin,A.D. (2003). *Emotional Quality Management Refleksi, Revisi dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi*. Jakarta: Penerbit ARGA
- Robbins,S.P. & Judge,T.A (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Jilid 2 Edisi Keduabelas*. Jakarta:Salemba Empat
- Sapriya. 2009. *Pendidikan IPS Konsep dan Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja.
- Sarafino, Edward. (1998). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. New York : Wiley.
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja. Grafindo Persada.
- Setiyana.V.Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah Vol. 01, No.2*
- Siagian, P. Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono. (2005). *Melejitkan IQ, IE dan IS*. Jakarta: Inisiasi Press
- Syamsu, Yusuf. (2004). *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Weisinger, H. (2006). *Emotional Intelligence At Work*. Penerjemah: Roro Ratih Ambarwati. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia
- Yuliana, Kartika (2016). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Mahasiswa Dalam Proses Penyusunan Skripsi*. Unika Soegijapranata.

Reliability

Notes

Output Created		01-JUL-2019 21:21:40
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	37
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('Stress Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

Stress Kerja Case Processing Summary

		N	%
	Valid	37	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

procedure

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73.7568	626.078	.919	.965
VAR00002	74.1622	654.195	.627	.967
VAR00003	73.8919	654.044	.537	.968
VAR00004	73.1081	663.099	.616	.967
VAR00005	73.7568	626.078	.919	.965
VAR00006	73.8378	626.417	.914	.965
VAR00007	73.8919	640.488	.827	.966
VAR00008	74.1081	657.488	.652	.967
VAR00009	73.8378	661.362	.535	.968
VAR00010	73.5135	643.757	.762	.966
VAR00011	73.7568	660.300	.569	.967
VAR00012	73.1622	665.973	.567	.967
VAR00013	73.5946	630.526	.802	.966
VAR00014	73.5946	630.526	.802	.966
<u>VAR00015</u>	<u>73.4324</u>	<u>690.252</u>	<u>.031</u>	<u>.970</u>
VAR00016	74.0000	653.278	.678	.967
VAR00017	73.7568	626.078	.919	.965
VAR00018	73.7838	662.008	.537	.968
VAR00019	73.6486	632.012	.811	.966
VAR00020	73.7568	626.078	.919	.965
VAR00021	74.1622	654.195	.627	.967
VAR00022	73.8919	654.044	.537	.968
VAR00023	73.1081	663.099	.616	.967
VAR00024	73.7838	627.452	.898	.965
VAR00025	73.8108	630.491	.894	.965
VAR00026	73.8919	640.488	.827	.966
VAR00027	74.2973	665.159	.531	.968
VAR00028	73.8378	661.362	.535	.968
VAR00029	73.6486	648.123	.717	.967
VAR00030	73.8378	666.251	.459	.968

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.2973	692.715	26.31947	30

Item yang gugursebanyak 1 item yaitu no. 15

Reliability

Notes

Output Created		01-JUL-2019 21:33:17
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	37
Missing Value Handling	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
		VAR00003 VAR00004 VAR00005
		VAR00006 VAR00007 VAR00008
		VAR00009 VAR00010 VAR00011
		VAR00012 VAR00013 VAR00014
		VAR00015 VAR00016 VAR00017
		VAR00018 VAR00019 VAR00020
		VAR00021 VAR00022 VAR00023
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.05

Scale: EQ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	132.4324	1210.974	.915	.979
VAR00002	132.3784	1215.131	.911	.979
VAR00003	132.0270	1250.860	.614	.980
VAR00004	131.8919	1252.044	.629	.980
VAR00005	132.2973	1254.159	.489	.981
VAR00006	132.3514	1252.068	.502	.981
VAR00007	133.0811	1257.688	.683	.980
VAR00008	133.0541	1260.108	.704	.980
VAR00009	132.4054	1209.026	.922	.979
VAR00010	132.3784	1210.908	.929	.979
VAR00011	132.3784	1210.908	.929	.979
VAR00012	132.4054	1209.026	.922	.979
VAR00013	132.2973	1234.159	.785	.980
VAR00014	132.2973	1237.159	.780	.980
VAR00015	132.1892	1245.324	.719	.980
VAR00016	132.2703	1248.925	.680	.980
VAR00017	132.3514	1260.068	.530	.980
VAR00018	132.3514	1260.068	.530	.980
VAR00019	132.6757	1233.447	.783	.980
VAR00020	132.6216	1237.686	.755	.980
VAR00021	132.4324	1257.474	.578	.980
VAR00022	132.3514	1264.123	.489	.981
VAR00023	133.0270	1261.471	.638	.980
VAR00024	133.0541	1260.719	.694	.980

VAR00025	132.4865	1207.201	.917	.979
VAR00026	132.4865	1207.201	.917	.979
VAR00027	132.4865	1207.201	.917	.979
VAR00028	132.4865	1207.201	.917	.979
VAR00029	132.8649	1279.231	.396	.981
VAR00030	132.9459	1266.664	.606	.980
VAR00031	132.1892	1245.324	.719	.980
VAR00032	132.2703	1248.925	.680	.980
VAR00033	132.4324	1210.974	.915	.979
VAR00034	132.4324	1210.808	.930	.979
VAR00035	132.4324	1257.474	.578	.980
VAR00036	132.3514	1264.123	.489	.981
VAR00037	132.4324	1210.974	.915	.979
VAR00038	132.4054	1213.081	.920	.979
VAR00039	133.0270	1261.471	.638	.980
VAR00040	133.0541	1260.719	.694	.980

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
135.8919	1302.488	36.09000	40

Item yang gugur tidak ditemukan

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =VAR00001 VAR00002
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	01-JUL-2019 21:48:48
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 37 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Missing Value Handling Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. Cases Used

Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=VAR00001	
	VAR00002	
	/MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.08
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		EQ	StresKerja
N		37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	135.8919	73.4324
	Std. Deviation	36.09000	26.27265
Most Extreme Differences	Absolute	.193	.192
	Positive	.169	.192
	Negative	-.193	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		1.173	1.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128	.130

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```
UNIANOVA VAR00001 BY VAR00002
/METHOD=SSTYPE(3)
/INTERCEPT=INCLUDE
/CRITERIA=ALPHA(0.05)
/DESIGN=VAR00002.
```

* Curve Estimation.

TSET NEWVAR=NONE.

CURVEFIT

```
/VARIABLES=VAR00002 WITH VAR00001
/CONSTANT
/MODEL=LINEAR
/PLOT FIT.
```

Curve Fit

Notes

Output Created	01-JUL-2019 21:51:51	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	37
File		

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		CURVEFIT /VARIABLES=VAR00002 WITH VAR00001 /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PLOT FIT.
	Resources	Processor Time 00:00:01.69 Elapsed Time 00:00:05.51
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
	Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
	Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
	Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
	Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
	Length of Seasonal Period	Unspecified

Variable Whose Values	Unspecified
Label Observations in Plots	
Equations Include	CONSTANT

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	StresKerja
Equation	1	Linear
Independent Variable		EQ
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	37
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	StresKerja	EQ
Number of Positive Values	37	37
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

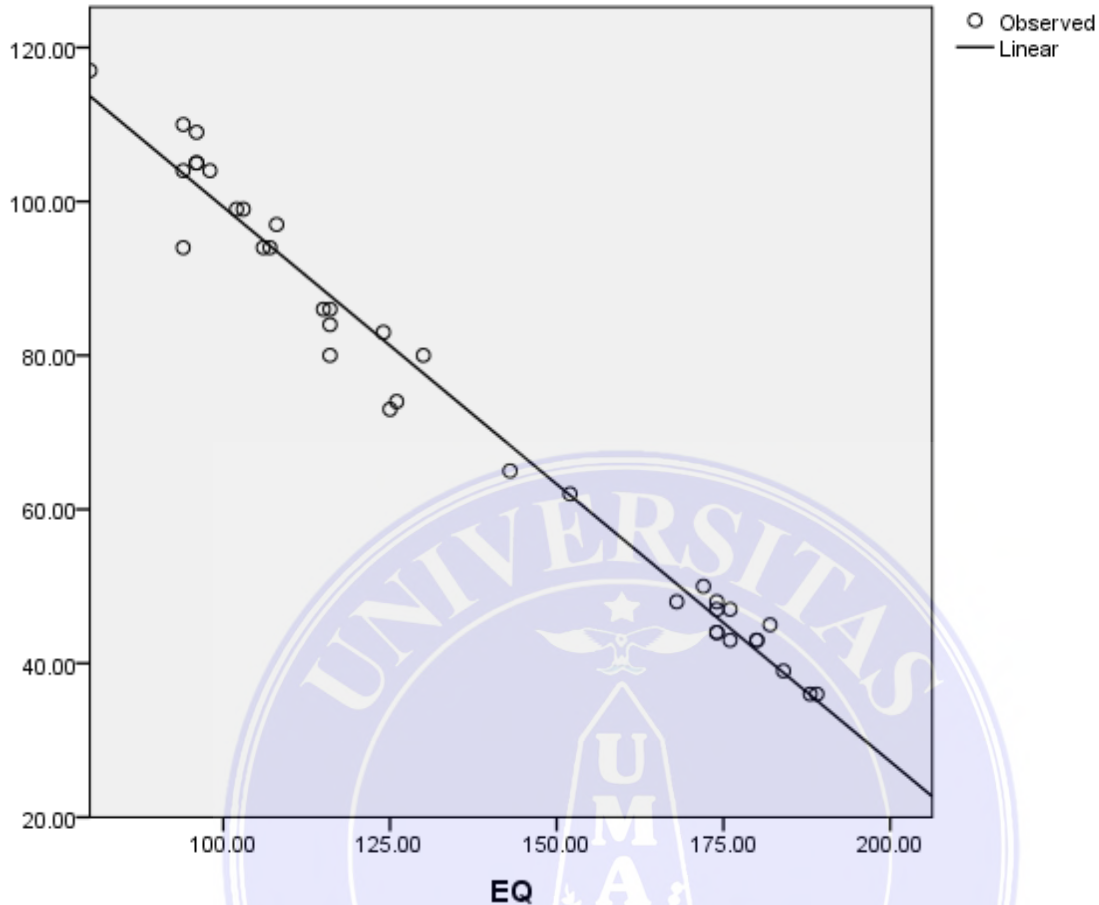
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: StresKerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.980	1674.645	1	35	.000	171.341	-.720

The independent variable is EQ.

Stres Kerja



Descriptives

Notes

Output Created		01-JUL-2019 21:53:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data	37
	File	
Syntax	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EQ	37	80.00	189.00	135.8919	36.09000
StresKerja	37	36.00	117.00	73.4324	26.27265
Valid N (listwise)	37				

Correlations

Notes

Output Created		01-JUL-2019 21:54:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	37
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

Correlations

		EQ	StresKerja
EQ	Pearson Correlation	1	-.990**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
StresKerja	Pearson Correlation	-.990**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Beberapa gejala yang menggambarkan stres kerja karyawan mencakup gejala Fisiologis, Psikologis dan Perilaku.

Gejala	Indikator	Favourable	Unfavourable
1. Fisiologis	1. Kelelahan fisik	1. Saya selalu merasa letih dengan beban kerja yang diberikan. 2. Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak peraturan yang membuat saya lelah.	1. Saya tidak pernah merasa letih dengan beban kerja yang diberikan 2. Kelelahan saya akan cepat hilang ketika saya berada ditempat kerja.
	2. Sakit	3. Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit.	3. Beban kerja yang berlebihan tidak membuat saya sakit.
	3. Pusing	4. Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak nyaman dan membuat kepala saya pusing. 5. Bila mengingat pekerjaan, kepala saya sering pusing. 6. Saya merasa pusing ketika di desak oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan saya secepat mungkin.	4. Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya nyaman dan semangat dalam bekerja.
	3. Mual	7. Dalam menjalankan tugas, saya sering mengalami mual	5. Beban kerja yang berlebihan membuat saya susah tidur
2. Psikologis	4. Gangguan tidur	8. Beban kerja yang berlebihan tidak membuat saya susah tidur.	6. Saya tidak pernah bosan dengan pekerjaan dan tugas saya.
	1. Kemampuan berkonsentrasi	9. Saya kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas.	7. Saya tidak pernah merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan saya.
	2. Perasaan tertekan	10. Saya merasa tertekan dalam menyelesaikan tugas.	8. Saya sangat senang dengan posisi yang saya peroleh saat ini.
	3. Frustrasi	11. Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi	9. Saya merasa senang mengikuti kegiatan kegiatan kantor.
	4. Kebosanan	12. Pekerjaan dan tugas saya terasa sangat membosankan.	
	5. Perasaan tidak puas	13. Saya tidak merasa puas dengan posisi yang saya peroleh.	
3. Perilaku	6. tidak bergairah dalam bekerja	14. Apabila ada tambahan pekerjaan, membuat saya tidak bergairah.	
	1. Tingkat absensi	15. Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering absen.	
	2. Menurunnya kemampuan kerja	16. Saya akan malas bekerja, bila teringat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya. 17. Tugas yang menantang membuat saya tidak bersemangat. 18. Saya menyimpan sendiri masalah saya dan tidak pernah berkoordinasi dengan rekan dalam menyelesaikan tugas.	10. Saya sering bertukar pikiran saat menyelesaikan tugas.
	3. Hubungan dengan rekan	19. Saya akan marah apabila rekan kerja saya menegur kesalahan saya	11. Saya tidak merasa tersinggung apabila rekan menegur kesalahan saya.

Kecerdasan emosi

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan individu dalam mengetahui, memahami perasaan dirinya sendiri dan orang lain, mengendalikan perasaannya sendiri, menjalin hubungan serta memotivasi diri sendiri untuk menjadi lebih baik.

. Kecerdasan emosi mencakup beberapa aspek yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable
1. Kesadaran Diri	1. Mampu mengetahui faktor penyebab emosi diri 2. Mampu memahami emosi diri 3. Menangani perasaan	1. Saya dapat mengetahui faktor yang menyebabkan Emosi saya meningkat 2. Saya dapat memahami Emosi yang terjadi pada diri saya secara baik 3. Saya memahami seperti apa reaksi saya ketika sedang Emosi 4. Atasan saya menilai emosi saya tetap stabil meskipun menghadapi tekanan kerja	1. Saya tidak dapat mengetahui apa yang menyebabkan saya Emosi. 2. Saya tidak dapat memahami Emosi yang terjadi pada diri saya 3. Saya tidak dapat memahami bagaimana reaksi saya ketika sedang Emosi. 4. Atasan saya menilai emosi saya tidak stabil meskipun menghadapi tekanan kerja
2. Pengaturan Diri	1. Mampu mengendalikan emosi diri 2. Mampu mengekspresikan emosi diri 3. Mengetahui tindakan yang dilakukan saat emosi 4. Memiliki kepribadian yang waspada dan berhati hati	1. Saya mampu mengendalikan Emosi diri sendiri. 2. Saya dapat mengekspresikan Emosi dengan tepat. 3. Saya tahu apa yang harus saya lakukan ketika saya sedang Emosi. 4. Atasan saya menilai saya memiliki kepribadian yang waspada dan berhati hati	1. Saya tidak mampu mengendalikan Emosi diri sendiri . 2. Saya tidak dapat mengekspresikan Emosi 3. Saya tidak tahu apa yang harus saya lakukan ketika sedang Emosi. 4. Atasan saya menilai saya memiliki kepribadian yang waspada dan berhati hati
3. Motivasi Diri	1. Berkomitmen dan optimis 2. Berorientasi pada tindakan 3. Memiliki inisiatif pada tugas yang dikerjakan 4. Komitmen untuk berprestasi	1. Saya selalu optimis dengan karir yang sedang saya jalani . 2. Saya memiliki minat yang tinggi untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan saya. 3. Saya bekerja dengan senang hati tanpa memikirkan gaji yang saya dapat. 4. Atasan mendorong saya untuk berprestasi .	1. Jika ada pekerjaan tambahan, saya akan malas mengerjakannya. 2. Saya kurang memiliki minat yang terlalu baik untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan saya. 3. Saya bekerja hanya untuk mendapatkan gaji. 4. Atasan tidak mendukung saya untuk berprestasi .
4. Empati	1. Memahami perasaan orang lain 2. Mampu memenuhi kebutuhan orang lain 3. Mampu membaca situasi emosi orang lain	1. Saya dapat merasakan perasaan sesama rekan kerja. 2. Saya peduli dengan perasaan sesama rekan kerja 3. Rekan kerja saya menganggap bahwa saya sering memberikan solusi terhadap permasalahan rekan rekan kantor 4. Saya ikut bersedih apabila melihat sesama rekan kerja sedang dalam masalah.	1. Saya hanya fokus pada kerjaan saya tanpa memperdulikan perasaan rekan kerja yang lain. 2. Saya hanya akan menghabiskan waktu memikirkan perasaan rekan kerja saya yang sedang dalam masalah . 3. Rekan kerja saya menganggap bahwa saya tidak pernah peduli terhadap permasalahan rekan rekan kantor 4. Saya tidak peduli dengan perasaan sesama rekan kerja saya.
5. Keterampilan Sosial	1. Dapat menjalin kerjasama dengan baik 2. Dapat berkomunikasi dan menyampaikan pesan dengan baik 3. Dapat membangun dan menjaga relasi	1. Saya selalu menjalin kerjasama yang baik diantara karyawan. 2. Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada sesama karyawan. 3. Saya dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik. 4. Atasan saya menilai saya dapat membangun dan menjaga relasi di lingkungan kerja	1. Saya tidak selalu menjalin kerjasama diantara karyawan. 2. Saya tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan. 3. Saya tidak dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik. 4. Atasan saya menilai saya tidak mampu membangun dan menjaga relasi di lingkungan kerja

ANGKET KECERDASAN EMOSI KARYAWAN PT BNAR

Nama : _____, Jabatan : _____

Petunjuk Pengisian Angket :

Jawablah pertanyaan – pertanyaan dibawah ini sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya dengan memberikan tanda (√) pada bagian yang telah tersedia dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

1. SS = Sangat Sesuai
2. S = Sesuai
3. N = Netral
4. TS = Tidak Sesuai
5. STS = Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat mengetahui faktor yang menyebabkan Emosi saya meningkat					
2	Saya tidak dapat mengetahui apa yang menyebabkan saya Emosi.					
3	Saya dapat memahami Emosi yang terjadi pada diri saya secara baik					
4	Saya tidak dapat memahami Emosi yang terjadi pada diri saya					
5	Saya memahami seperti apa reaksi saya ketika sedang Emosi					
6	Saya tidak dapat memahami bagaimana reaksi saya ketika sedang Emosi					
7	Atasan saya menilai emosi saya tetap stabil meskipun menghadapi tekanan kerja					
8	Atasan saya menilai emosi saya tidak stabil meskipun menghadapi tekanan kerja					
9	Saya mampu mengendalikan Emosi diri sendiri.					
10	Saya tidak mampu mengendalikan Emosi diri sendiri .					
11	Saya dapat mengekspresikan Emosi dengan tepat.					
12	Saya tidak dapat mengekspresikan Emosi					
13	Saya tahu apa yang harus saya lakukan ketika saya sedang Emosi.					
14	Saya tidak tahu apa yang harus saya lakukan ketika sedang Emosi					
15	Atasan saya menilai saya memiliki kepribadian yang waspada dan berhati hati					
16	Atasan saya menilai saya tidak memiliki kepribadian yang waspada dan berhati hati					
17	Saya selalu optimis dengan karir yang sedang saya jalani					
18	Jika ada pekerjaan tambahan, saya akan malas mengerjakannya					
19	Saya memiliki minat yang tinggi untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan saya.					
20	Saya kurang memiliki minat yang terlalu baik untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan saya.					
21	Saya bekerja dengan senang hati tanpa memikirkan gaji yang saya dapat.					
22	Saya bekerja hanya untuk mendapatkan gaji.					
23	Atasan mendorong saya untuk berprestasi .					
24	Atasan tidak mendukung saya untuk berprestasi .					
25	Saya dapat merasakan perasaan sesama rekan kerja					
26	Saya hanya fokus pada kerjaan saya tanpa memperdulikan perasaan rekan kerja yang lain.					
27	Saya peduli dengan perasaan sesama rekan kerja					
28	Saya hanya akan menghabiskan waktu memikirkan perasaan rekan kerja saya yang sedang dalam masalah .					
29	Rekan kerja saya menganggap bahwa saya sering memberikan solusi terhadap permasalahan rekan rekan kantor					
30	Rekan kerja saya menganggap bahwa saya tidak pernah peduli terhadap permasalahan rekan rekan kantor					
31	Saya ikut bersedih apabila melihat sesama rekan kerja sedang dalam masalah.					
32	Saya tidak peduli dengan perasaan sesama rekan kerja saya.					
33	Saya selalu menjalin kerjasama yang baik diantara karyawan.					
34	Saya tidak selalu menjalin kerjasama diantara karyawan.					
35	Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada sesama karyawan.					
36	Saya tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan.					
37	Saya dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik.					
38	Saya tidak dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik.					
39	Atasan saya menilai saya dapat membangun dan menjaga relasi di lingkungan kerja					
40	Atasan saya menilai saya tidak mampu membangun relasi di lingkungan kerja					

ANGKET STRES KERJA KARYAWAN PT BNAR

Nama : _____, Jabatan : _____

Petunjuk Pengisian Angket :

Jawablah pertanyaan – pertanyaan dibawah ini sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya dengan memberikan tanda (√) pada bagian yang telah tersedia dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

1. SS = Sangat Sesuai
2. S = Sesuai
3. N = Netral
4. TS = Tidak Sesuai
5. STS = Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu merasa letih dengan beban kerja yang diberikan.					
2	Dalam menjalankan tugas , saya ditekan dengan banyak peraturan yang membuat saya lelah.					
3	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit.					
4	Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak nyaman dan membuat kepala saya pusing.					
5	Bila mengingat pekerjaan , kepala saya sering pusing.					
6	Saya merasa pusing ketika di desak oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan saya secepat mungkin.					
7	Dalam menjalankan tugas, saya sering mengalami mual					
8	Beban kerja yang berlebihan tidak membuat saya susah tidur.					
9	Saya kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas.					
10	Saya merasa tertekan dalam menyelesaikan tugas.					
11	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi					
12	Pekerjaan dan tugas saya terasa sangat membosankan.					
13	Saya tidak merasa puas dengan posisi yang saya peroleh					
14	Apabila ada tambahan pekerjaan, membuat saya tidak bergairah					
15	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering absen					
16	Saya akan malas bekerja , bila teringat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya					
17	Tugas yang menantang membuat saya tidak bersemangat					
18	Saya menyimpan sendiri masalah saya dan tidak pernah berkoordinasi dengan rekan dalam menyelesaikan tugas					
19	Saya akan marah apabila rekan kerja saya menegur kesalahan saya					
20	Saya tidak pernah merasa letih dengan beban kerja yang diberikan					
21	Kelelahan saya akan cepat hilang ketika saya berada ditempat kerja					
22	Beban kerja yang berlebihan tidak membuat saya sakit					
23	Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya nyaman dan semangat dalam bekerja.					
24	Beban kerja yang berlebihan membuat saya susah tidur					
25	Saya tidak pernah bosan dengan pekerjaan dan tugas saya					
26	Saya tidak pernah merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
27	Saya sangat senang dengan posisi yang saya peroleh saat ini					
28	Saya merasa senang mengikuti kegiatan kegiatan kantor.					
29	Saya sering bertukar pikiran saat menyelesaikan tugas.					
30	Saya tidak merasa tersinggung apabila rekan menegur kesalahan saya					

Tabel Indikator Kecerdasan Emosi

Table with 40 columns (No, Nama, Indikator 1-40) and 37 rows of student data. Includes a legend for indicators 1-5: Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi Diri, Empati, Keterampilan Sosial.

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN STRES KERJA
PADA KARYAWAN PT BUSTAQA NABIRONG ALAM RAYA**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat Memenuhi Gelar Psikologi*

OLEH:

MICHAEL TUA SIAGIAN

15.860.0400



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2019

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. BUSTAQ NABIRONG ALAM RAYA

NAMA MAHASISWA : MICHAEL TUA SIAGIAN

NO. STAMBUK : 15.860.0400

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Mulia Siregar M.Psi)

Pembimbing II

(Hairul Anwar S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang

26 September 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL 26 September 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA

DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M. Psi
2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

LEMBAR PERNYATAAN

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 September 2019



Michael Tua Siagian