

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL
DENGAN PROFESIONALISME KERJA PADA
PEGAWAI PT. TEMAN REZEKI SUKSES**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Syarat dalam Meraih Gelar Sarjana

OLEH :

GITA CAHYA PURNAMA 218600101



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL
DENGAN PROFESIONALISME KERJA PADA
PEGAWAI PT. TEMAN REZEKI SUKSES**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Syarat dalam Meraih Gelar Sarjana



**OLEH:
GITA CAHYA PURNAMA
218600101**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Profesionalisme

Keja pada Pegawai PT. Teman Rezeki Sukses

Nama : Gita Cahya Purnama

Npm : 218600101

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing


Khairil Fauzan K, S.Psi, M.Psi

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 26 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gita Cahya Purnama

NPM 218600101

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Dengan demikian, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Agustus 2025



Gita Cahya Purnama

HALAMAN PERSETUJUAN UNTUK PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang
bertanda tangan dibawah ini

Nama : Gita Cahya Purnama

Npm 218600101

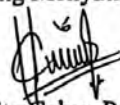
Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk
memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti
Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty- Free Right*) atas karya
ilmiah saya yang berjudul Hubungan antara Kecerdasan Emosional
dengan Profesionalisme Kerja pada Pegawai PT. Teman Rezeki
Sukses. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas
Medan Area berhak menyimpan, mengalihmediakan/formatkan,
mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan
mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya
sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian
pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 26 Agustus 2025
Yang Menyatakan


(Gita Cahya Purnama)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN PROFESIONALISME KERJA PADA PEGAWAI PT. TEMAN REZEKI SUKSES

Gita Cahya Purnama

218600101

Email : gitacahyapurnamaaa@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme kerja pada pegawai PT. Teman Rezeki Sukses. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 50 orang, yang diambil menggunakan teknik *convenience Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala kecerdasan emosional dan skala profesionalisme kerja. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi Spearman. Berdasarkan analisis, ditemukan hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan profesionalisme kerja dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,530$ dan $p = 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, semakin tinggi pula profesionalisme kerja. Temuan ini menyoroti pentingnya kecerdasan emosional dalam menunjang profesionalisme kerja di lingkungan organisasi.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Profesionalisme Kerja, Pegawai

ABSTRACT

THE RELATIOSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK PROFESSIONALISM AMONG EMPLOYEES OF PT. TEMAN REZEKI SUKSES

Gita Cahya Purnama 218600101

Email : gitacahyapurnamaaa@gmail.com

The purpose of this study was to determine the relationship between emotional intelligence and work professionalism among employees of PT. Teman Rezeki Sukses. The method used was quantitative with a survey approach. The research sample consisted of 50 people, taken using a convenience sampling technique. Data collection methods used emotional intelligence and work professionalism scales. The data analysis technique used the Spearman correlation test. Based on the analysis, a significant positive relationship was found between emotional intelligence and work professionalism with a correlation coefficient of $r = 0.530$ and $p = 0.001$. These results indicate that the proposed hypothesis is accepted, namely that the higher the level of emotional intelligence, the higher the work professionalism. These findings highlight the importance of emotional intelligence in supporting work professionalism in an organizational environment.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Professionalism, Employees

RIWAYAT HIDUP

Gita Cahya Purnama lahir di Medan pada tanggal 28 Februari 2004. Peneliti lahir dari pasangan Adi Suriawan dan Evi Yusriva yang merupakan anak bungsu dari 2 bersaudara dengan seorang Abang bernama Muhammad Zikwan Airlangga. Pada 2009 penulis masuk sekolah dasar di SD N 066655 Medan hingga lulus pada tahun 2015. Kemudian peneliti melanjutkan sekolah menengah atas di SMP N 9 Medan hingga lulus 3 tahun kemudian pada tanggal 2018. Selanjutnya peneliti masuk sekolah menengah atas di SMAS Kartika 1-2 Medan dengan jurusan IPS hingga lulus tepat 3 tahun pada tahun 2021. Pada 2021 terdaftar di salah satu perguruan swasta jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat usaha dan doa dari berbagai pihak terutama keluarga dan teman teman dalam memberikan dukungan selama menjalankan aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Syukur Alhamdulillah peneliti dalam prosesnya dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Profesionalisme Kerja pada Pegawai PT. Teman Rezeki Sukses”.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil alamin. Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat Kesehatan dan hidayah-Nya yang telah memberikan peneliti kesehatan dan kelancaran sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Profesionalisme Kerja pada Pegawai PT. Teman Rezeki Sukses" sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Shalawat dan salam saya hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita semua mendapatkan syafaatnya di hari akhir nanti.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Khairil Fauzan K, S.Psi., M.psi selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing, mengarahkan, serta memberikan waktunya selama proses penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Maqhfirah DR, S.Psi., M.Psi selaku ketua penguji, Ibu Istiana, S.Psi., M.Pd selaku dosen pembimbing, serta Ibu Cut Sarah, S.Psi., M.Psi selaku sekretaris penguji atas ilmu dan evaluasi yang diberikan dan pihak PT. Teman Rezeki Sukses yang telah membantu selama penelitian.

Peneliti menyadari penulisan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan jauh dari kesempurnaan. Maka dengan rendah hati peneliti mengharapkan agar pembaca dapat memberikan masukan berupa saran yang bertujuan untuk membangun skripsi ini.

Medan, 26 Agustus 2025



Gita Cahya Purnama
218600101

DAFTAR ISI

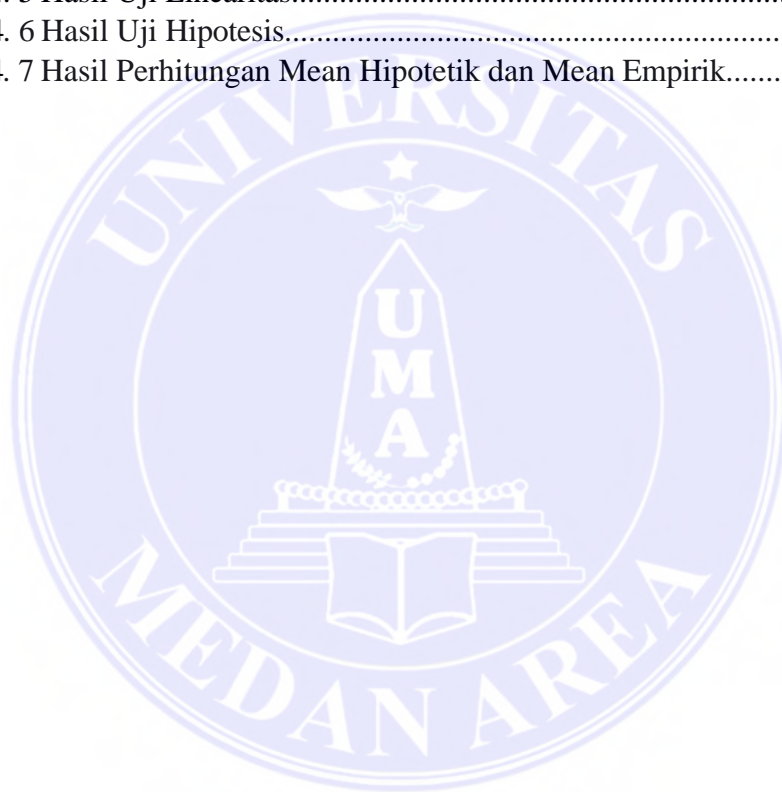
	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Hipotesis.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.5.2 Manfaat Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Profesionalisme Kerja.....	13
2.1.1 Pengertian Profesionalisme Kerja.....	13
2.1.2 Manfaat Profesionalisme Kerja.....	15
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Kerja.....	17
2.1.4 Aspek – Aspek Profesionalisme Kerja.....	20
2.1.5 Indikator Profesionalisme Kerja.....	22
2.2 Kecerdasan Emotional.....	27
2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	27
2.2.2 Manfaat Kecerdasan Emosional.....	28
2.2.3 Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional.....	32
2.2.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	33
2.2.5 Indikator Kecerdasan Emosional.....	36
2.3 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Profesionalisme Kerja.....	38
2.4 Penelitian Terdahulu.....	42

2.5 Kerangka Konseptual.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	45
3.2. Bahan dan Alat Penelitian.....	45
3.3. Metode Penelitian.....	45
3.3.1 Identifikasi Variabel.....	46
3.3.2 Definisi Operasional.....	46
3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.4.1 Populasi.....	48
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.4.3 Sampel.....	48
3.5. Persiapan Penelitian.....	49
3.5.1 Persiapan Administrasi.....	49
3.5.2 Persiapan Alat Ukur.....	49
3.6. Pelaksanaan Penelitian.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Uji Validitas.....	55
4.1.2 Uji Reliabilitas.....	57
4.1.3 Uji Normalitas.....	57
4.1.4 Uji Linearitas.....	59
4.1.5 Uji Hipotesis.....	60
4.1.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	61
4.2 Pembahasan.....	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3. 1 Tabel Skala Profesionalisme Kerja.....	50
Tabel 3. 2 Tabel Skala Kecerdasan Emosional.....	51
Tabel 3. 3 Distribusi Uji Validitas Skala Profesionalisme Kerja.....	52
Tabel 3. 4 Distribusi Uji Validitas Skala Kecerdasan Emosional.....	53
Tabel 3. 5 Distribusi Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4. 1 Uji Validasi Kecerdasan Emosional.....	55
Tabel 4. 2 Uji Validasi Profesionalisme Kerja.....	56
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 4. 5 Hasil Uji Linearitas.....	59
Tabel 4. 6 Hasil Uji Hipotesis.....	61
Tabel 4. 7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	63



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	44
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Skala Penelitian.....	73
Lampiran 2 Hasil Skoring dan Penelitian.....	81
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	84
Lampiran 4 Uji Normalitas.....	94
Lampiran 5 Uji Linieritas.....	97
Lampiran 6 Hipotesis Korelasi.....	100
Lampiran 7 Surat Penelitian.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesionalisme yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik (Bayuaji, 2017).

Profesionalisme sendiri diambil dari kata dasar “profesional” di mana seseorang atau karyawan tentu saja harus memahami arti kata profesionalisme dalam melakukan suatu pekerjaan di dalam lingkup kerja. Profesionalisme yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja. Bagaimana seorang karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dan memiliki nilai integritas. Integritas sendiri dapat berkaitan dengan sifat dan karakter dari seseorang. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh karyawan juga bagaimana dia bisa manajemen emosi serta pikirannya atau membedakan hal pribadi dengan pekerjaan, karena seperti yang kita ketahui, setiap orang pasti mempunyai permasalahan hidupnya masing-masing di mana karyawan tersebut dituntut agar pekerjaannya tidak terbengkalai dikarenakan permasalahan internal.

Profesionalisme ini harus ditumbuhkan oleh masing-masing karyawan di PT. Teman Rezeki Sukses, di mana mereka bekerja di bawah naungan Perusahaan outsourcing yang ada di Indonesia dan memiliki tanggung jawab besar yang akan berpengaruh pada perusahaan atau suatu instansi terkait. Salah satu contoh kecil yang menunjukkan bahwa kita belum profesionalisme adalah disaat jam kerja, karyawan bersantai-santai dan bermain media sosial. Ketika pegawai bisa profesionalisme dalam pekerjaan, mereka juga akan mendapatkan nilai dan pandangan yang positif dari orang sekitar serta dapat membantu karyawan tersebut untuk mengembangkan karier mereka dengan profesionalisme kerja yang mereka miliki.

Dalam konteks kinerja, kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang sangat substansial. Memiliki kecerdasan emosional yang baik berarti menjalin hubungan interpersonal yang positif, yang mencakup kemampuan komunikasi serta interaksi yang efektif dengan orang lain. Saat berkomunikasi, terdapat beberapa aspek yang perlu dikuasai, antara lain: kemampuan untuk mengenali diri dan orang lain serta memahami mereka, kemampuan mengekspresikan diri, dan yang tak kalah pentingnya, kemampuan untuk mendengarkan orang lain dengan baik. Komunikasi yang efektif memerlukan pemahaman tentang cara beradaptasi dengan lingkungan kerja serta kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap interpersonal dengan baik. Beberapa faktor memiliki peran dalam memengaruhi kinerja efektif pegawai. Setiawan (2019) menjelaskan bahwa profesionalitas kerja dan motivasi kerja yaitu beberapa elemen yang memiliki pengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja para pegawai. Kusumastuti (2018) menjelaskan bahwa keahlian seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaan positif dan sesuai dengan standar perusahaan atau

organisasi disebut profesionalitas. Ini melibatkan pemahaman, keahlian, dan sikap kerja yang positif. Seorang yang profesionalisme biasanya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, akurat, dan tepat waktu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rohman & Handayani (2019), motivasi kerja merujuk pada semangat yang mendorong individu untuk mencapai tujuan khusus dan meraih kesuksesan dalam pekerjaan mereka. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) atau dari faktor eksternal seperti penghargaan atau imbalan (motivasi ekstrinsik). Seorang yang memiliki motivasi kerja biasanya lebih produktif karena mereka memiliki tujuan yang jelas dan berusaha untuk mencapainya dengan sungguh sungguh. Jadi, kedua faktor tersebut, dalam hal ini profesionalitas kerja dan motivasi kerja, dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Ketika seseorang memiliki fase profesionalitas kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang kuat, mereka akan lebih efektif dalam melakukan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan mereka, serta menghasilkan lebih banyak hasil dalam waktu yang lebih singkat.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu, pegawai di instansi tersebut harus memiliki kualitas, keterampilan, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya agar dapat melayani

masyarakat dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja yang berdampak baik bagi masyarakat maupun instansi itu sendiri. Profesionalisme merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat profesional kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Dengan adanya profesional kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja pegawai. Dimana pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh kedudukan lebih tinggi di kantor.

Faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme terdiri dari elemen yang berasal dari luar dan dalam. Elemen dari dalam profesionalisme berkaitan dengan kepribadian yang dewasa. Menurut Allport (Hall dan Lindzey), karakteristik orang yang mempunyai kepribadian dewasa adalah, pertama, adanya pengembangan diri melalui *self objectification*, serta memiliki pandangan hidup. Sementara itu, elemen dari luar yang memengaruhi profesionalisme termasuk pelatihan dan pendidikan, kesejahteraan, proses seleksi, alat dan peralatan, anggaran, serta lingkungan kerja. Mengacu pada aspek internal profesionalisme, yaitu kepribadian yang dewasa, dijelaskan bahwa kepribadian dewasa mencakup keterampilan yang diperlukan individu untuk membangun hubungan yang baik dengan orang lain, menerima diri sendiri, dan mengembangkan hubungan positif dengan diri mereka sendiri serta dengan objek yang dicintai, yang dikenal sebagai *self-objectification*. Ini mencerminkan dimensi dari kecerdasan emosional yang terkait dengan kesadaran diri dan pengelolaan diri, sebagaimana diperkenalkan oleh Salovey dan Mayer.

PT. Teman Rezeki Sukses merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang outsourcing atau penyedia jasa tenaga kerja, yang menyediakan sumber daya manusia untuk berbagai perusahaan klien. Di dalamnya terdapat pegawai dengan latar belakang yang beragam, baik dari segi pengalaman kerja, tingkat pendidikan, sikap, maupun keterampilan. Keragaman ini, meskipun menjadi kekuatan dalam menciptakan fleksibilitas dan kemampuan adaptasi, juga berpotensi menimbulkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan efektif.

Perbedaan dalam sikap kerja, kedisiplinan, dan tingkat pemahaman terhadap tugas masing-masing pegawai dapat memengaruhi stabilitas operasional di lingkungan kerja, terutama dalam penyediaan tenaga kerja yang andal bagi mitra perusahaan. Dalam beberapa kasus, hal ini mengakibatkan adanya variasi kinerja, kurang optimalnya koordinasi, atau belum maksimalnya pelaksanaan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai. Misalnya, beberapa atasan tidak menetapkan standar waktu penyelesaian tugas secara tegas, yang berujung pada rendahnya disiplin waktu dan ketidaktepatan target kerja. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja profesional, PT. Teman Rezeki Sukses dituntut untuk memiliki pegawai yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga profesional dalam sikap dan etika kerja. Profesionalisme menjadi salah satu pilar utama dalam menjaga kualitas pelayanan, membangun kepercayaan dengan klien, dan memastikan keberlanjutan kerja sama bisnis.

Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya. Konsep profesionalisme, seperti dalam penelitian yang dikembangkan oleh Hall, kata

tersebut banyak digunakan peneliti untuk melihat bagaimana para profesionalismememandang profesinya, yang tercermin dari sikap dan perilaku mereka. Konsep profesionalisme dalam penelitian Sumardi dijelaskan bahwa ia memiliki lima muatan atau prinsip, yaitu :

Seorang profesionalisme memiliki empat ciri utama. **Afiliasi komunitas** berarti bahwa mereka menganggap ikatan profesi, baik melalui organisasi formal maupun kelompok informal, sebagai sumber ide utama dalam pekerjaan mereka. Ikatan ini juga membantu mereka membangun kesadaran profesi. Ciri kedua adalah **kebutuhan untuk mandiri (autonomy demand)**. Profesionalisme percaya bahwa mereka harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa campur tangan dari pihak luar, seperti pemerintah atau klien. Mereka menginginkan hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa pengawasan ketat. Ketiga, ada **keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (belief self-regulation)**, yang berarti mereka percaya bahwa hanya rekan sesama profesi yang berwenang untuk menilai pekerjaan mereka, bukan "orang luar" yang tidak kompeten. Terakhir, **dedikasi pada profesi (dedication)** dicerminkan dari keteguhan mereka untuk terus melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan, di mana pekerjaan itu sendiri dianggap sebagai tujuan utama.

Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan ruhani dan setelah itu baru materi, dan yang kelima, kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesionalismekarena adanya pekerjaan tersebut.

Profesionalisme adalah suatu paham yang menginginkan dilakukan kegiatan tertentu dalam masyarakat, berbekal keahlian dan berdasar rasa terpanggil serta ikrar menerima panggilan tersebut dengan semangat pengabdian, selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang kesulitan di tengah gelapnya kehidupan

Profesionalisme dalam bekerja tidak hanya sebatas mendapatkan upah, tetapi juga memiliki tiga watak utama. Pertama, seorang profesional bekerja dengan itikad untuk merealisasikan kebajikan demi menjaga kehormatan profesi, dan tidak terlalu berfokus pada imbalan materi. Kedua, pekerjaan mereka dilandasi oleh kemahiran teknis yang berkualitas, yang diperoleh melalui proses pendidikan atau pelatihan yang panjang dan ketat. Ketiga, kualitas kerja seorang profesional diukur dari kualitas teknis dan moral, di mana mereka harus tunduk pada kode etik yang dikembangkan dan disepakati oleh organisasi profesi.

Guswarni & Kawuryan (2011) menyatakan bahwa kematangan emosi dalam diri karyawan sangat penting untuk mengontrol perilaku yang akan muncul terhadap situasi yang sedang kita hadapi. Dengan kematangan emosi yang baik karyawan dapat menyikapi persaiang yang terjadi di lingkungan kerja dengan baik tidak melakukan hal-hal yang dapat memunculkan perilaku negatif. Perilaku negatif tersebut dapat berupa perilaku agresif yang bertujuan untuk menyerang seseorang sebagai pelampiasan dari keadaan tertekan yang dialami. Apabila perilaku tersebut dilakukan secara berulang dan dalam waktu yang lama ,maka dapat disebut dengan *workplace bullying*. Menurut Maryana et al., (2012) kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya

serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis.

Di era digital dan globalisasi ini, kecerdasan emosional semakin dianggap sebagai keterampilan kritis yang dibutuhkan untuk kesuksesan pribadi dan profesionalisme (Cherniss & Goleman, 2022). Kemampuan untuk mengelola stres, beradaptasi dengan perubahan, dan berkomunikasi secara efektif menjadi kunci dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional melalui pendidikan dan pelatihan menjadi semakin penting dalam menyiapkan individu menghadapi tantangan kompleks zaman ini. Dengan memahami dan mengoptimalkan kecerdasan emosional, individu dapat memperkuat kapasitas untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam kehidupan pribadi dan profesional. Dalam dunia kerja, kecakapan teknis semata tidak lagi cukup untuk menjamin keberhasilan seseorang. Kecerdasan emosional, yang meliputi kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain, semakin diakui sebagai faktor penting dalam kesuksesan karir. Kemampuan untuk membangun hubungan interpersonal yang baik, mengatasi konflik, serta menjaga motivasi diri dalam kondisi kerja yang mungkin tidak selalu stabil, menjadi kunci bagi pekerja honorer untuk dapat berkinerja secara optimal dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Menurut Soeparwoto (2007), kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan seseorang dalam memantau perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk memilah-milah perasaan dan

emosi, serta menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional melibatkan kemampuan seseorang untuk merasakan, memahami, dan secara efektif mengaplikasikan kekuatan dan kecerdasan emosi sebagai sumber energi manusia, informasi, hubungan, dan pengaruh. Goleman (2005) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan emosional, dan menjaga agar stres tidak mempengaruhi kemampuan berpikir, berempati, dan beradaptasi. Mulyasari dalam (Dina, 2020).

Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam banyak bidang kehidupan kita. Berbagai jenis karier berfokus terutama pada tanggung jawab yang dapat dicapai melalui kerja individu atau tim, tugas-tugas yang terstruktur dengan baik dan telah ditetapkan sebelumnya. Ini tentang menerapkan keterampilan teknis, yang relatif mudah dipelajari dan diukur. Menurut para profesionalisme SDM, pelatih, dan tim perekrutan, kecerdasan emosional dapat membuat perbedaan antara mereka yang membuat keputusan karier yang optimal dan mereka yang membuat pilihan yang salah. Watkin (2002) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mengarah pada keputusan perekrutan yang sukses. Kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) adalah salah satu kecerdasan yang dimiliki manusia yang memiliki peran penting dalam kesuksesan hidup manusia. Produk dari kecerdasan intelektual merupakan berpikir, yang digunakan sebagai pemecahan masalah. Tetapi, dalam kenyataannya tidak semua persoalan dan permasalahan dapat dipecahkan dengan pendekatan rasional dalam hal ini produk dari berpikir. Sejatinya, manusia harus memiliki keterampilan dalam mengatur perasaannya

seperti mengontrol emosi, mengenali perasaan sendiri dan orang lain, juga mengatur mood atau suasana hati agar bisa menyelaraskannya dengan nalar atau pikiran. Ramanda (2020).

Kecerdasan emosional juga mencerminkan kemampuan kita untuk beradaptasi, terutama dalam menghadapi perubahan, khususnya dalam konteks profesionalisme yang dinamis. Oleh karena itu, keterampilan adaptasi sangat penting dimiliki oleh pekerja agar dapat merespons perubahan lingkungan atau tugas dan, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas. Salovey dan Mayer (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk memahami emosi sendiri dan orang lain, mengelola emosi secara efektif, serta menggunakan pengetahuan emosional ini untuk meningkatkan kualitas hidup. Dalam konteks ini, kecerdasan emosional tidak hanya mengenai kognisi emosional, tetapi juga kemampuan praktis dalam menghadapi tantangan emosional sehari-hari. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis dan keberhasilan di berbagai bidang kehidupan, termasuk pendidikan, karier, dan hubungan interpersonal (Brackett & Rivers, 2020).

Dengan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasanya urgensi atau pentingnya profesionalisme dalam dunia kerja, khususnya di lingkungan PT. Teman Rezeki Sukses. Dalam upaya PT. Teman Rezeki Sukses untuk menghadirkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas tinggi guna menjaga kepercayaan klien serta keberlangsungan bisnis, ada indikasi permasalahan seperti pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai

yang belum maksimal, kondisi ini diduga ikut berkontribusi pada munculnya masalah kinerja dan profesionalisme yang ada.

Profesionalisme kerja itu sendiri ditandai dengan sikap disiplin, integritas, serta kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik sesuai standar yang ditetapkan. Kecerdasan emosional juga menjadi faktor penting yang memengaruhi profesionalisme, karena secara rasionalnya kemampuan untuk mengelola emosi dan memahami perasaan orang lain sangat berpengaruh terhadap interaksi sosial dan kinerja dalam lingkungan kerja. Penelitian ini meng-highlight bahwa pegawai yang bekerja di PT. Teman Rezeki Sukses perlu memiliki kecerdasan emosional yang baik untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme mereka. Faktor-faktor internal dan eksternal juga ikut andil dalam perannya dalam pengembangan profesionalisme, seperti pendidikan, pelatihan, serta kesejahteraan pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme kerja pada pegawai PT. Teman Rezeki Sukses?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme kerja pada pegawai PT. Teman Rezeki Sukses .

1.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berhipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme kerja pada pegawai

PT. Teman Rezeki Sukses, dengan asumsi semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, maka semakin baik profesionalisme kerja yang ditampilkan. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional pegawai, maka semakin rendah pula tingkat profesionalisme kerja yang ditunjukkan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yaitu baik secara teoritis maupun praktis.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi, khususnya dalam area Psikologi Industri dan Organisasi terkait pemahaman tentang kecerdasan emosional dan profesionalisme kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada topik serupa, terutama mengenai kaitan antara kecerdasan emosional dan tingkat profesionalisme dalam lingkungan kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan berharga bagi PT. Teman Rezeki Sukses terkait kecerdasan emosional yang dimiliki pegawainya dan bagaimana hal itu memengaruhi profesionalisme kerja. Dengan begitu, pihak perusahaan dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kecerdasan emosional para pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan profesionalisme kerja secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menginspirasi peneliti lain untuk melakukan studi lebih lanjut mengenai topik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profesionalisme Kerja

2.1.1 Pengertian Profesionalisme Kerja

Menurut Maharani & Wiyata (2020) telah dikatakan bahwa profesionalisme adalah perilaku, pengalaman atau kualitas seorang profesional. Profesionalisme kerja yang di maksud adalah bagaimana seorang karyawan bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja. Bagaimana seorang karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dan memiliki nilai integritas.

Menurut A.S. Moenir, profesionalitas kerja merupakan tolak ukur yang sangat penting untuk menilai seberapa efektif dan efisien suatu instansi pemerintah dalam menjalankan tugas dan program kerjanya. Dengan kata lain, profesionalitas kerja menjadi semacam standar atau patokan untuk mengukur sejauh mana kinerja suatu lembaga pemerintah dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Profesionalisme adalah suatu paham yang menginginkan dilakukan kegiatan tertentu dalam masyarakat, berbekal keahlian dan berdasar rasa terpanggil serta ikrar menerima panggilan tersebut dengan semangat pengabdian, selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang kesulitan di tengah gelapnya kehidupan.

Menurut De George, Profesionalisme adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi atau seorang profesionalisme adalah seseorang yang

hidup dengan mempraktekan suatu keahlian tertentu atau dengan terlibat dalam suatu kegiatan tertentu yang menurut keahlian, sementara orang lain melakukan hal yang sama sebagai sekedar hobi, untuk senang senang, atau untuk mengisi waktu luang.

Profesionalisme berasal dari kata Bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesional memiliki sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruangan kerja. Sifat profesionalisme berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual. Profesionalisme mempunyai makna mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesionalisme. Menurut Supriadi, penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau suatu rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu “profesi”. Profesionalisme mengandung pula pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sebagai sumber penghidupan.

Dampak negatif dari ketidak profesionalan adalah mengganggu kolaborasi antar institusi, mengurangi semangat tim sehingga menyebabkan stres di lingkungan kerja, menciptakan atmosfer pekerjaan yang tidak baik yang juga

menghalangi orang lain untuk meminta bantuan, merugikan keselamatan dan kesejahteraan publik, mengurangi kesempatan bagi masyarakat untuk memberikan masukan dan saran, serta dapat membuat masyarakat mendapatkan informasi yang tidak akurat.

2.1.2 Manfaat Profesionalisme Kerja

Profesionalisme adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap pekerjaan, etika, dan standar kualitas yang tinggi. Ini lebih dari sekadar menyelesaikan tugas; profesionalisme adalah tentang bagaimana tugas itu diselesaikan. Ketika seseorang menunjukkan profesionalisme, mereka tidak hanya memberikan kontribusi pada pekerjaan mereka sendiri, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Manfaat Profesionalisme bagi Individu yaitu :

- a. **Meningkatkan Kepercayaan Diri:** Ketika Anda konsisten dalam menunjukkan profesionalisme, Anda akan membangun kepercayaan diri yang kuat. Anda akan merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, menghadapi tantangan, dan berinteraksi dengan orang lain.
- b. **Memperkuat Reputasi:** Profesionalisme yang konsisten akan membangun reputasi yang baik. Reputasi yang baik akan membuka banyak pintu peluang, baik dalam perusahaan saat ini maupun di masa depan.
- c. **Meningkatkan Peluang Karir:** Perusahaan cenderung mempromosikan dan memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan

yang menunjukkan profesionalisme. Hal ini karena mereka dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan.

- d. **Membangun Jaringan yang Kuat:** Profesionalisme yang memiliki etika kerja yang baik cenderung membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan klien. Jaringan yang kuat ini sangat berharga dalam dunia kerja.
- e. **Meningkatkan Kepuasan Kerja:** Ketika Anda merasa telah memberikan yang terbaik dalam pekerjaan, Anda akan merasakan kepuasan yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kesejahteraan Anda secara keseluruhan.

Selain itu, terdapat manfaat Profesionalisme bagi Perusahaan, yaitu diuraikan sebagai berikut:

- a. **Meningkatkan Produktivitas:** Karyawan yang profesionalisme cenderung lebih produktif dan efisien dalam bekerja. Mereka memahami pentingnya menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang tinggi.
- b. **Meningkatkan Kualitas Produk atau Jasa:** Produk atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan yang profesionalisme cenderung memiliki kualitas yang lebih baik. Hal ini karena mereka memperhatikan detail dan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik.
- c. **Memperkuat Citra Perusahaan:** Perusahaan yang memiliki karyawan yang profesionalisme akan memiliki citra yang baik di mata pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat. Citra yang baik akan menarik pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan yang sudah ada.

- d. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif: Profesionalisme menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja ketika mereka dikelilingi oleh rekan kerja yang profesionalisme.
- e. Meminimalkan Risiko: Karyawan yang profesionalisme cenderung lebih berhati-hati dalam bekerja, sehingga dapat meminimalkan risiko terjadinya kesalahan atau kecelakaan kerja.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Kerja

Faktor yang mendukung sikap profesionalisme, dalam Royen (2007) adalah:

- 1) Performance Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gomes prestasi kerja dapat dilihat dari : Kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- 2) Akuntabilitas Aparatur, Akuntabilitas merupakan kebijakan strategis, hal ini harus dapat di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu (Akhmad et al., 2018). Hal ini didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut :
 - a) Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
 - b) Menjamin penggunaan sumberdaya secara konsisten dan sesuai dengan peraturan.

- c) Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
 - d) Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
 - e) Jujur, objektif, transparan dan inovatif.
- 3) Loyalitas Pegawai / Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islami dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.
- 4) Kemampuan Aparatur / Pegawai Menurut Thoha, kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman.

Profesionalisme dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor ini saling berkaitan dan membentuk suatu sistem yang kompleks. Berikut adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi profesionalisme:

1) Faktor Internal :

- a) Kecerdasan Emosional: Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain Novianti & Khikmah (2022). Pegawai dengan kecerdasan

emosional yang tinggi cenderung memiliki profesionalisme kerja yang lebih baik. Mereka mampu mengelola stres, berkomunikasi efektif, dan membangun hubungan kerja yang positif (Subandrio et al., 2024).

- b) **Kompetensi:** Kompetensi dasar adalah keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan bidang tertentu, sesuai dengan posisi yang dijalankan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang kuat cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, dan lebih mungkin untuk mencapai tujuan organisasi Putriamadhana & Mulyana (2023).
- c) **Nilai-nilai pribadi:** Nilai-nilai seperti integritas, etika, tanggung jawab, dan disiplin sangat mempengaruhi sikap profesional seseorang.
- d) **Motivasi:** Tingkat motivasi seseorang untuk bekerja akan sangat menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan untuk menjadi profesionalisme.
- e) **Keterampilan dan pengetahuan:** Keahlian dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang pekerjaannya akan mendukung kinerja yang lebih baik dan profesionalisme.
- f) **Sikap:** Sikap positif, proaktif, dan terbuka terhadap perubahan akan membantu seseorang menjadi lebih profesionalisme.
- g) **Kepribadian:** Kepribadian yang stabil, percaya diri, dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis akan mendukung profesionalisme.

2) Faktor Eksternal :

- a) Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan memberikan kesempatan untuk berkembang akan mendorong profesionalisme.
- b) Kebijakan perusahaan: Kebijakan perusahaan yang jelas, adil, dan konsisten akan memberikan panduan bagi karyawan untuk berperilaku profesional.
- c) Kepemimpinan: Kepemimpinan yang baik akan menginspirasi karyawan untuk menjadi lebih profesionalisme dan memberikan contoh yang baik.
- d) Budaya organisasi: Budaya organisasi yang menekankan pada nilai-nilai profesionalisme akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan profesionalisme.
- e) Kompensasi dan benefit: Sistem kompensasi dan benefit yang adil dan kompetitif akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.
- f) Teknologi: Penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung profesionalisme.

2.1.4 Aspek – Aspek Profesionalisme Kerja

Aspek Profesionalisme dalam Bekerja adalah kumpulan sikap, perilaku, dan keterampilan yang menunjukkan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya. Ini meliputi lebih dari hanya menyelesaikan tugas, ini berkaitan dengan cara penyelesaian tugas tersebut dilakukan dengan baik, beretika, dan penuh tanggung jawab. Menurut Dwiyanto (2011) Profesionalisme adalah konsep atau keyakinan bahwa sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu berlandaskan pada pengetahuan dan nilai-nilai profesi pegawai

yang mengutamakan kepentingan masyarakat. Adapun aspek-aspek profesionalisme yang dikemukakan oleh Hill, et al. (1998), yaitu:

1. *Knowledge* (Pengetahuan) : Mengacu pada pemahaman mendalam seorang pegawai terhadap bidang pekerjaannya, termasuk teori, konsep, prosedur, dan informasi relevan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya secara efektif.
2. *Skill* (Keterampilan) : Meliputi kemampuan teknis dan praktis yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik dalam pekerjaannya, serta keterampilan lunak (*soft skills*) seperti komunikasi, pemecahan masalah, dan kerja sama tim.
3. *Attitude* (Sikap) : Merujuk pada perilaku, etika, dan nilai-nilai yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan profesinya, seperti tanggung jawab, integritas, disiplin, inisiatif, dan komitmen terhadap kualitas.

Menurut Siagian (2010) profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep profesionalisme dalam diri aparat dilihat dari segi:

- 1) Kreatifitas (*creativity*), Kemampuan aparaturnya untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparaturnya yang kreatif hanya dapat terjadi apabila terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparaturnya

pemerintah untuk mencari ide baru serta menerapkannya secara inovatif: adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier dan penyelesaian permasalahan tugas.

- 2) Inovasi (*innovation*), Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.
- 3) Responsifitas (*responsivity*), Kemampuan aparatur dalam menganalisis dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2.1.5 Indikator Profesionalisme Kerja

Dalam dunia kerja profesionalisme pegawai harus dimiliki setiap karyawan untuk meningkatkan pengembangan perusahaan. Kompetensi profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional yaitu memiliki kinerja yang baik. Indikator Profesionalisme Kerja Hill et al., (1998) yang dapat mengukur Profesionalisme Kerja adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) Ini mengacu pada pondasi intelektual dan informasi yang dimiliki seorang profesional untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif.

a. Memahami teori dan konsep dasar yang relevan dengan bidang pekerjaan.

Seorang profesional diharapkan tidak hanya tahu "bagaimana" melakukan sesuatu, tetapi juga "mengapa". Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip ilmiah, kerangka konseptual, dan model teoretis yang mendasari praktik di bidangnya. Contohnya, seorang psikolog harus memahami teori-teori kepribadian dan perilaku, atau seorang akuntan harus mengerti prinsip-prinsip akuntansi dasar.

b. Mengetahui prosedur, peraturan, dan kebijakan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas.

Profesionalisme menuntut kepatuhan terhadap standar operasional, regulasi pemerintah, dan kebijakan internal organisasi. Ini mencakup pemahaman tentang alur kerja yang benar, batasan hukum, kode etik profesi, dan aturan main di tempat kerja, yang memastikan konsistensi dan legalitas dalam setiap tindakan.

c. Menguasai informasi terkini dan perkembangan di bidang profesinya.

Dunia profesional terus berkembang. Seorang profesional harus proaktif dalam mempelajari inovasi terbaru, tren industri, teknologi baru, dan riset terkini yang dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Ini bisa melalui membaca jurnal, mengikuti seminar, atau pelatihan berkelanjutan.

- d. Mampu mengaplikasikan pengetahuan untuk menganalisis masalah dan mengambil keputusan.

Pengetahuan tidak hanya untuk disimpan, tetapi harus digunakan. Indikator ini menekankan kemampuan untuk menggunakan pemahaman teoretis dan informasi yang dimiliki untuk menganalisis situasi kompleks, mengidentifikasi akar masalah, mengevaluasi berbagai opsi, dan membuat keputusan yang tepat dan berdasarkan data.

2. Keterampilan (*Skill*) Ini mencakup kemampuan praktis yang memungkinkan seorang profesional untuk menerjemahkan pengetahuannya menjadi tindakan dan hasil nyata.

- a. Mampu melaksanakan tugas teknis pekerjaan dengan efektif dan efisien.
Ini adalah inti dari kemampuan operasional. Seorang profesional harus mahir dalam menggunakan alat, *software*, atau teknik spesifik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas inti pekerjaannya, serta melakukannya dengan akurat dan dalam waktu yang wajar.
- b. Memiliki keterampilan dalam memberikan pelayanan publik (jika relevan dengan konteks ASN).

Bagi ASN atau profesi pelayanan, ini berarti kemampuan untuk berinteraksi dengan masyarakat secara profesional, responsif, adil, dan berorientasi pada solusi. Ini mencakup empati, kesabaran, dan kemampuan untuk menjelaskan informasi kompleks dengan cara yang mudah dimengerti oleh publik.

- c. Mampu berkomunikasi secara lisan dan tulisan dengan jelas.

Komunikasi adalah kunci. Profesional harus mampu menyampaikan ide, instruksi, dan informasi dengan bahasa yang lugas dan terstruktur, baik dalam presentasi lisan, laporan tertulis, email, maupun interaksi sehari-hari. Ini juga mencakup kemampuan mendengarkan secara aktif.

- d. Terampil dalam bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja atau tim.

Lingkungan kerja modern sangat kolaboratif. Profesional harus mampu berkontribusi dalam tim, menghargai perbedaan pendapat, menyelesaikan konflik secara konstruktif, dan berkoordinasi dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

- e. Mampu memecahkan masalah dan mencari solusi inovatif.

Ini adalah kemampuan untuk menghadapi tantangan yang tidak terduga, menganalisis situasinya, dan mengembangkan pendekatan kreatif atau solusi baru yang efektif untuk mengatasi hambatan dalam pekerjaan.

- 3. Sikap (*Attitude*) Ini berkaitan dengan etos kerja, nilai-nilai pribadi, dan perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap standar profesional dan integritas.

- a. Menunjukkan rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang diemban.

Profesional tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga merasa memiliki pekerjaan tersebut. Ini berarti menerima konsekuensi dari tindakan, tidak menyalahkan pihak lain, dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas dengan standar terbaik.

- b. Berintegritas dan menjunjung tinggi etika profesi.

Integritas adalah tentang konsistensi antara perkataan dan perbuatan, kejujuran, dan transparansi. Profesional harus selalu bertindak sesuai dengan kode etik profesi, tidak melakukan penipuan, dan menjaga kerahasiaan informasi yang seharusnya.

- c. Disiplin dalam mematuhi aturan dan tenggat waktu.

Profesional adalah individu yang teratur dan patuh. Ini mencakup datang tepat waktu, mengikuti prosedur yang ditetapkan, menyelesaikan tugas sebelum atau pada tenggat waktu, serta mematuhi kebijakan dan arahan dari pimpinan.

- d. Memiliki inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja atau membantu rekan.

Bukan sekadar menunggu perintah, profesional proaktif mencari peluang untuk memperbaiki proses, mengusulkan ide baru, mengambil tanggung jawab tambahan, atau menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan.

- e. Berkomitmen terhadap standar kualitas hasil kerja.

Seorang profesional selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang melebihi atau setidaknya memenuhi ekspektasi. Ini melibatkan ketelitian, perhatian terhadap detail, dan keinginan untuk terus meningkatkan mutu output.

- f. Bersikap profesional dan menjaga citra positif diri serta organisasi.

Ini mencakup penampilan, perilaku di tempat kerja, cara berinteraksi dengan kolega dan klien, serta menjaga reputasi baik yang dapat mencerminkan kredibilitas diri dan institusi tempatnya bekerja.

Dalam dunia kerja ada perubahan yang cukup dinamis, entah dari perubahan struktur organisasi, perubahan lingkungan, perubahan tanggung jawab dan perubahan tugas. Sikap mudah beradaptasi wajib dan perlu dimiliki oleh setiap individu yang akan bertransformasi menjadi sumber daya manusia yang unggul di perusahaan mereka masing-masing. Menurut Parsons (Jopanda, 2021) adaptasi merupakan sistem menyesuaikan diri dengan lingkungan dan kebutuhannya, terutama terhadap perubahan dari luar. Seperti yang kita tahu bahwa dunia kerja adalah salah satu bidang yang cukup tidak menentu, akan ada banyak penyesuaian, pengaturan kembali secara terus menerus. Indikator profesionalisme kerja adalah alat yang berguna untuk mengukur dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Dengan memahami dan menerapkan indikator-indikator ini, kita dapat mencapai tingkat profesionalisme yang lebih tinggi dan meraih kesuksesan dalam karier.

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri serta emosi orang lain di sekitarnya. Ini bukan hanya tentang merasakan emosi, tetapi juga tentang bagaimana kita merespons dan memanfaatkan emosi tersebut dalam berbagai situasi kehidupan. Awalnya Mayer dan Salovey menggambarkan kecerdasan emosional sebagai komponen dari kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk mengawasi perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, agar bisa membedakan di antara keduanya dan memakai informasi ini untuk mengarahkan pemikiran dan perilaku seseorang. Beberapa tahun setelahnya, Mayer dan Salovey

memperbaiki definisi Kecerdasan Emosional yang dahulu mereka ajukan, di mana menurut Mayer dan Salovey Kecerdasan Emosional mencakup kemampuan untuk dengan tepat memahami, menilai, dan mengekspresikan emosi, mengakses dan menghasilkan emosi untuk mendukung pemikiran, keterampilan dalam memahami emosi serta pengetahuan emosional, dan kemampuan untuk mengatur emosi agar mendukung pertumbuhan emosional dan intelektual.

Pada awal awalnya, kecerdasan emosional awalnya dipahami sebagai kecerdasan sosial oleh Thorndike. Hal yang hampir sama juga dinyatakan oleh Bar-On (2006) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional-sosial adalah kombinasi antara kemampuan emosional dan sosial, keterampilan, serta fasilitator yang menentukan seberapa baik kita mengenali diri sendiri, memahami orang lain, dan menghadapi tuntutan sehari-hari.

Goleman (Punia et al., 2015) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk menyadari perasaannya sendiri serta perasaan orang lain, untuk memotivasi diri sendiri, dan untuk mengelola emosi dengan baik, baik dalam diri sendiri maupun dalam interaksi dengan orang lain. Selain itu, menurut Thiruchelvi dan Supriya (2009), kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan untuk mengawasi perasaan dan emosi diri sendiri maupun orang lain, untuk membedakannya, serta menggunakan informasi tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan seseorang.

2.2.2 Manfaat Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh pekerja dalam mengendalikan stres. Kecerdasan emosional dapat memecahkan masalah karena dapat mengatur

emosinya, sehingga masalah lebih mudah untuk diselesaikan. Kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam dunia kerja, karena kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengontrol emosinya, sehingga mendorong karyawan tersebut untuk bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Kecerdasan emosional adalah proses khusus dari kecerdasan informasi, yang meliputi kemampuan mengungkapkan emosinya kepada orang lain, pengaturan emosi untuk mencapai tujuan. Kecerdasan emosional yang tinggi membantu karyawan untuk menyelesaikan konflik dengan baik dan menciptakan kondisi kerja yang baik, sedangkan kecerdasan emosional yang rendah berdampak negatif karena karyawan memiliki keterampilan pengambilan keputusan yang rendah dan tidak mampu menyelesaikan konflik dengan baik.

Peran Kecerdasan Emosional dalam Dunia Kerja yang penting untuk dimiliki setiap pekerja agar visi misi perusahaan dapat tercapai dengan baik. Peran kecerdasan emosional dalam dunia pekerjaan adalah sebagai berikut :

1) Membentuk tim yang kolaboratif

Kolaborasi mendukung produktivitas di tempat kerja. Ini lebih mudah dilakukan jika anggota tim saling berempati, saling percaya, dan memahami emosi satu sama lain. Anggota tim yang cerdas emosional akan terbuka dan jujur dalam hubungan interpersonal. Mereka akan lebih terbuka untuk meminta bantuan, mengakui kesalahan, berbagi kesulitan, dan menerima perbedaan perspektif yang unik dari masing-masing individu. Dari sini, pengambilan keputusan, penyelesaian tugas, koordinasi, dan kerja sama tim dapat dilakukan secara efisien.

2) Karyawan yang inovatif

Dinamika kerja yang berubah dengan cepat menuntut siapa saja untuk mampu beradaptasi dan menghadapi perubahan tak terduga. Karyawan yang cerdas secara emosional memungkinkan mereka memiliki fleksibilitas yang tinggi dan mampu beradaptasi dengan baik. Ketika menghadapi perubahan, mereka akan bersikap proaktif daripada reaktif. Karyawan yang cerdas emosional berani mengambil risiko, tidak takut melakukan kesalahan, dan mampu mengenali solusi kreatif (inovatif).

3) Tidak rentan terkena stres

American Psychological Association menjelaskan bahwa 65% pekerja mengaku pekerjaan adalah sumber stres utama mereka. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, serta lingkungan kerja yang tidak sehat. Untuk itu, selain kecerdasan intelektual, karyawan juga harus memiliki kecerdasan emosional. Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan mengatur keadaan jiwa. Kecerdasan emosional membantu seseorang untuk bisa mengatur keadaan jiwa dan menghadapi tekanan kerja. Setiap perusahaan pasti ingin karyawannya untuk bisa memberikan kinerja yang baik, memiliki motivasi diri yang tinggi, empati, dan inisiatif.

4) Komunikasi dan interaksi yang semakin efektif

Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengontrol dan mengekspresikan emosi mereka dengan baik, serta memahami dan menanggapi emosi orang lain. Hal ini akan sangat membantu karyawan untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja mereka.

5) Pengambilan keputusan yang lebih baik

Seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik akan cenderung membuat keputusan yang rasional dan obyektif. Karena mereka akan berpikir dengan lebih hati-hati dan baru mengambil keputusan di saat kondisi emosi sudah stabil.

Kecerdasan emosional suatu kemampuan untuk memahami emosi terdalam orang lain yang berinteraksi, serta mengelola hubungan dengan baik. Selain itu, pada waktu yang bersamaan, individu tersebut dapat mendorong diri dan menghadapi tantangan dalam mengelola hubungan. Kemampuan ini umumnya dimiliki oleh para strategi, motivator, pelatih, negosiator, dan semua pengembang sumber daya manusia mereka juga mampu mendengar kata-kata yang tidak diucapkan, serta pesan-pesan yang tidak terdengar, melalui ekspresi wajah dan bahasa tubuh sehingga bisa menyampaikan pesan yang berarti. Salovey menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya seraya memperluas kemampuan ini menjadi lima wilayah utama yang terdapat pada teori kecerdasan emosional (Goleman, 2005). Empat komponen kecerdasan emosional yaitu:

- a. Persepsi, yaitu kemampuan untuk menyadarkan diri mengenai emosi dan mampu menunjukkan kebutuhan emosional seseorang.
- b. Asimilasi, yaitu kemampuan seseorang untuk membedakan diantara emosi yang berbeda beda yang mungkin mereka rasakan dan memprioritaskan yang mempengaruhi proses pemikiran mereka.
- c. Manajemen, yaitu kemampuan untuk menghubungkan atau tidak menghubungkan emosi, tergantung pada kegunaan beberapa situasi.
- d. Pemahaman, yaitu kemampuan untuk memahami emosi yang rumit, seperti misalnya perasaan yang muncul bersama sama tentang kesetiaan dan penghianatan.

2.2.3 Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional Menurut Salovey (dalam Goleman, 1995) yaitu :

- a. Mengenali Emosi Diri : Mengenali emosi diri adalah kunci dari kecerdasan emosi. Mengenali emosi diri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
- b. Mengelola Emosi : Mengelola emosi merupakan kemampuan untuk menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat dan sesuai. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat - akibat yang ditimbulkan karena kegagalan keterampilan emosi dasar.
- c. Memotivasi Diri : Sendiri Memotivasi diri sendiri merupakan kemampuan untuk mengatur emosi agar dapat mencapai sebuah tujuan. Individu yang

memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam apapun yang dilakukannya. Kemampuan ini meliputi pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.

- d. **Mengenali Emosi Orang Lain** : Mengenali emosi orang lain disebut juga empati, yaitu kemampuan yang membangun kesadaran emosional diri. Individu yang berempati lebih mampu menangkap sinyal – sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau diinginkan orang lain sehingga individu dapat menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.
- e. **Membina Hubungan** : Membina hubungan merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain yang meliputi kemampuan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Individu yang unggul dalam keterampilan ini akan berhasil dalam segala hal yang mengandalkan interaksi yang lancar dengan orang lain. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek dari kecerdasan emosi adalah mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain.

2.2.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Hurlock dalam Fitriani, L (2015), ada beberapa kondisi yang mempengaruhi emosi seseorang diantaranya sebagai berikut:

- 1) **Kondisi Kesehatan** : Kondisi Kesehatan yang baik mendorong emosi yang menyenangkan menjadi dominan. Sedangkan Kesehatan yang buruk menjadikan emosi yang tidak menyenangkan menjadi menonjol.

- 2) Suasana rumah : Suasana rumah yang berisi kebahagiaan, sedikit kemarahan, kecemburuan dan dendam, maka anak akan lebih banyak mempunyai kesempatan untuk menjadi anak yang bahagia.
- 3) Pola asuh orang tua : Pola asuh yang digunakan dalam mendidik anak oleh orang tua berbedabeda, misalnya mendidik anak secara otoriter, yang menggunakan hukuman untuk memperkuat kepatuhan secara ketat akan mendorong emosi yang tidak menyenangkan menjadi dominan. Cara mendidik anak yang bersifat demokratis dan permissive akan menjadikan suasana yang santai akan menunjang emosi yang menyenangkan.
- 4) Hubungan dengan para anggota keluarga : Hubungan yang tidak rukun antara orang tua atau saudara akan lebih banyak menimbulkan kemarahan dan kecemburuan sehingga emosi negative cenderung menguasai kehidupan anak di rumah.
- 5) Hubungan dengan teman sebaya : Jika anak diterima dengan baik oleh kelompok teman sebaya, maka emosi yang menyenangkan akan menjadi dominan. Apabila anak ditolak atau diabaikan oleh kelompok teman sebaya maka emosi yang dominan adalah emosi yang negatif.
- 6) Perlindungan yang berlebih-lebihan : Orang tua yang melindungi anak secara berlebihan yang selalu berprasangka bahaya terhadap sesuatu akan menimbulkan rasa takut pada anak menjadi lebih dominan.

- 7) Bimbingan : Bimbingan dengan menitik beratkan kepada penanaman pengertian bahwa mengalami frustrasi diperlukan sekali waktu dapat mencegah kemarahan dan kebencian menjadi emosi yang dominan

Menurut Goleman (Utami et al., 2022) ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam diri seorang individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosi seseorang. Sedangkan faktor eksternal ialah faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi individu untuk mengubah sikap. Terdapat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu antara lain sebagai berikut :

- a. Faktor lingkungan keluarga : Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama bagi anak dalam mempelajari emosi. Dari keluarga seorang anak mengenal emosi dan yang paling utama adalah orang tua. Orang tua memegang peranan penting terhadap perkembangan kecerdasan emosional anak. Jika orang tua salah dalam mengenalkan bentuk emosi, akan berdampak buruk terhadap anak.
- b. Faktor lingkungan sekolah : Lingkungan sekolah merupakan faktor penting kedua setelah keluarga, karena di lingkungan sekolah, anak akan mendapatkan pendidikan lebih lama. Guru memegang peranan penting dalam mendidik dan mengembangkan potensi anak. Untuk mengembangkan kecerdasan emosional secara maksimal guru mempunyai beberapa cara.

- c. Faktor lingkungan dan dukungan social : Dukungan dapat berupa perhatian, penghargaan, pujian, nasehat, atau penerimaan masyarakat. Semua memberikan dukungan bagi anak, baik dukungan psikis atau psikologis. Dukungan sosial cukup mengembangkan aspek-aspek kecerdasan emosional, sehingga memunculkan perasaan berharga dalam mengembangkan kepribadian dan kontak sosial.

2.2.5 Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Indikator kecerdasan emosional sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Indikator Kecerdasan Emosional menurut Goleman terdapat lima indikator pada kecerdasan emosional, yaitu antara lain :

1) Mengenali emosi diri

Emosi mempengaruhi cara pandang dan tindakan seseorang dalam segala situasi hidup. Dengan mengenali emosi diri, seseorang akan mampu mengatasi berbagai situasi dan kondisi, mampu berpikir dan bertindak lebih bijaksana. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan diri sendiri yang sesungguhnya membuat seseorang berada dalam kekuasaan perasaan

2) Mengelola emosi

Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila mampu menghibur diri ketika mengalami perasaan sedih, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan setelah itu mampu bangkit

kembali dan mengendalikan dirinya agar tidak terus-menerus terbawa oleh perasaan negatif. Berbeda dengan seseorang yang buruk kemampuannya dalam mengelola emosi akan terus bergulat melawan perasaan murung atau melahirkan diri pada hal-hal negatif yang dapat merugikan dirinya sendiri.

3) Memotivasi diri sendiri

Kemampuan seseorang memotivasi diri dapat diketahui melalui bagaimana caranya dalam mengendalikan dorongan hati, tingkat kecemasan yang berpengaruh terhadap pola kerja seseorang, kekuatan berpikir positif, optimis dan keadaan ketika perhatian seseorang sepenuhnya tercurah pada apa yang sedang terjadi, pekerjaannya hanya terfokus pada satu objek.

4) Mengenali emosi orang lain (empati)

Empati atau mengenali emosi orang lain dibentuk atas kesadaran diri masing-masing. Seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan lebih mudah memahami perasaan orang lain. Sebaliknya seseorang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri maka dapat dipastikan tidak akan mampu menghargai perasaan orang lain.

5) Membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial)

Seseorang yang hebat dalam keterampilan seni akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan secara baik dengan orang lain. Seseorang yang tidak memiliki keterampilan sosial akan mengalami

kesulitan dalam pergaulan sosial, dan orang ini akan dianggap angkuh, mengganggu atau tidak berperasaan bagi orang lain.

2.3 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Profesionalisme Kerja

Secara khusus karyawan perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin untuk kemajuan perusahaan, kecerdasan emosional yang harus dimiliki oleh karyawan melibatkan beberapa komponen penting, seperti keterampilan sosial yang juga berpengaruh penting karena didalam keterampilan sosial terdapat bagaimana cara kita dalam mengatur hubungan dengan orang lain, karena didalam berhubungan dengan orang lain tidak saja kita memperhatikan serta juga memahami emosi orang lain, karena manusia bersifat sosial yang artinya dimanapun manusia berada selalu berinteraksi dengan siapapun dan apapun, oleh sebab itu bagaimana kita bisa berinteraksi dengan orang lain jika tidak memiliki kecerdasan emosi dengan baik.

Profesionalisme adalah suatu tindakan yang dilandasi dengan keahlian tertentu yang diperoleh melalui pendidikan tertentu dan dilaksanakan dengan memenuhi kode etik profesi. Profesionalisme sendiri merupakan suatu sikap, cara pikir, tindakan, dan perilaku seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta kode etik profesinya untuk kemudian diabdikan bagi kemanusiaan. Pemahaman yang baik tentang emosi orang lain dan kemampuan untuk mengelolanya dapat membantu seseorang meraih kesuksesan dan kepuasan dalam pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional lebih penting dari pada IQ di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional dianggap memiliki peran yang signifikan dalam kehidupan kerja saat ini.

Prinsip-prinsipnya membantu menilai perilaku pekerja, gaya manajemen, sikap, keterampilan, dan kemampuan interpersonal. Manfaat lain dari kecerdasan emosional adalah bahwa ini memungkinkan individu untuk lebih memahami dan mengelola emosi, yang selanjutnya membantu dalam memahami perilaku diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Penelitian psikologis telah menunjukkan bahwa memahami dan mengontrol emosi memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan hidup dan lingkungan kerja seseorang Elias & George (2012).

Pekerja dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi dapat merumuskan strategi untuk menangani konsekuensi yang mungkin timbul akibat stres, sedangkan mereka yang memiliki kecerdasan emosional rendah mungkin tidak dapat menangani situasi stres. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada individu dan kinerjanya, sehingga individu tersebut tidak dapat melakukan tugas dengan baik dan mempengaruhi efektivitas organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional sangat penting bagi karyawan untuk menghindari dampak negatif yang akan berpengaruh pada diri mereka dan juga organisasi tempat mereka bekerja (Labola, 2018). Kecerdasan emosional memberikan empati yang diperlukan untuk sepenuhnya memahami perspektif orang lain, bahkan ketika pandangan tersebut berbeda dengan pandangan sendiri. Kecerdasan emosional memiliki berbagai keuntungan bagi lingkungan kerja modern dan pihak terkait di semua fungsi :

- a. Ini membantu pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi kinerja yang baik dengan memahami apa yang memotivasi orang lain.

- b. Ini melibatkan lebih banyak individu dan membantu mencegah banyak jebakan pemikiran kelompok.
- c. Ini memberi kekuatan kepada pemimpin untuk melihat dan mengambil tindakan terhadap peluang yang mungkin tidak diperhatikan oleh orang lain.
- d. Membantu dalam identifikasi dan penyelesaian konflik dengan cara yang adil dan seimbang.
- e. Ini dapat meningkatkan moral dan membantu individu lainnya dalam mengoptimalkan potensi profesional mereka.

Kecerdasan emosional dapat bermanfaat di berbagai bidang kehidupan. Namun, penerapan dan kegunaannya paling sering di dokumentasikan di tempat kerja profesionalisme. Menurut Chemiss (Stys & Brown 2014) menguraikan empat alasan utama mengapa tempat kerja adalah suatu tempat yang tepat untuk mengukur dan mengevaluasi kecerdasan emosional, yaitu:

- a. Kecerdasan emosional merupakan suatu hal yang sangat penting dalam berbagai pekerjaan
- b. Banyak orang dewasa yang memasuki lingkungan kerja tanpa memiliki kompetensi yang diperlukan untuk kesuksesan dalam pekerjaan
- c. Banyak orang dewasa yang menghabiskan waktu mereka di tempat kerja
- d. Para pimpinan usaha telah memiliki sarana dan motivasi yang stabil untuk memberikan pelatihan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengawasi dan mengatur diri sendiri dan orang lain serta memanfaatkan perasaan ini untuk memandu pikiran dan tindakan. Oleh karena itu, kecerdasan emosional sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dan menghasilkan hasil kerja yang tinggi, di mana pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik (Goleman, 2001). Kecerdasan emosional juga merupakan keterampilan dan kemampuan yang dapat memprediksi hasil positif seseorang di rumah, di sekolah, dan di tempat kerja. Individu yang memiliki kecerdasan emosional cenderung lebih sehat, mengalami depresi yang lebih sedikit, lebih produktif di tempat kerja, dan menjalin hubungan yang lebih baik. Saat ini, pekerja diharuskan untuk memiliki tingkat interaksi yang lebih tinggi, saling pengertian, dan produktivitas yang meningkat di tempat kerja (Ealias & George, 2012).

Dengan uraian di atas, maka tentunya dapat disimpulkan dari hasil yang sudah di bahas, yaitu profesionalisme kerja dan juga kecerdasan emosional sejatinya mempunyai fungsi atau peran yang sangat penting di dalam meningkatkan kualitas kinerja tiap individu maupun suatu organisasi. Profesionalisme disini ditandai dengan kompetensi, tanggung jawab, etika, serta kemampuan dalam menyelesaikan tiap jobdesc ataupun tugas yang dijalankan dengan standarisasi yang tinggi. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, serta kepemimpinan berpengaruh terhadap profesionalisme seseorang. Di sisi lainnya, kecerdasan emosional memungkinkan bahwa individu tersebut dapat mengenali, mengelola, hingga mengontrol emosinya dengan cukup baik yang berdampak kepada peningkatan produktivitas, pengambilan keputusan yang lebih baik lagi, serta hubungan kerja yang sangat harmonis. Hubungan antara profesionalisme kerja dan

kecerdasan emosional sangat erat hubungannya karena kemampuan mengelola emosi dengan baik pada hakekatnya akan membantu seseorang dalam menghadapi tekanan-tekanan kerja, menyelesaikan konflik, serta membangun komunikasi yang efektif di lingkungan profesionalisme itu sendiri.

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai bentuk upaya menjaga originalitas dari penelitian yang dilakukan ini, beberapa penelitian terdahulu yang relevan diangkat sebagai referensi untuk mendukung dasar teori serta analisis yang dilakukan. Peneliti terdahulu telah membahas berbagai aspek terkait dengan topik ini, baik dari sudut pandang teori, metode, maupun hasil yang diperoleh. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini yang dikomparasi dan diuraikan secara menyeluruh, yaitu sebagai berikut:

Penelitian oleh Wahyudi et al. (2022), yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Profesionalisme", menggunakan metode kuantitatif dengan teknik Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Partial Least Square (PLS) serta berdasarkan teori kecerdasan emosional dan profesionalisme. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui mediasi profesionalisme. Sementara itu, Suryanti dan Kistyanto (2020) melalui penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif dan analisis menggunakan Partial Least Square (PLS), berdasarkan teori kecerdasan emosional, keterampilan politik, dan kepuasan karir, meneliti "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Karir melalui Keterampilan Politik". Mereka menemukan bahwa kecerdasan emosional

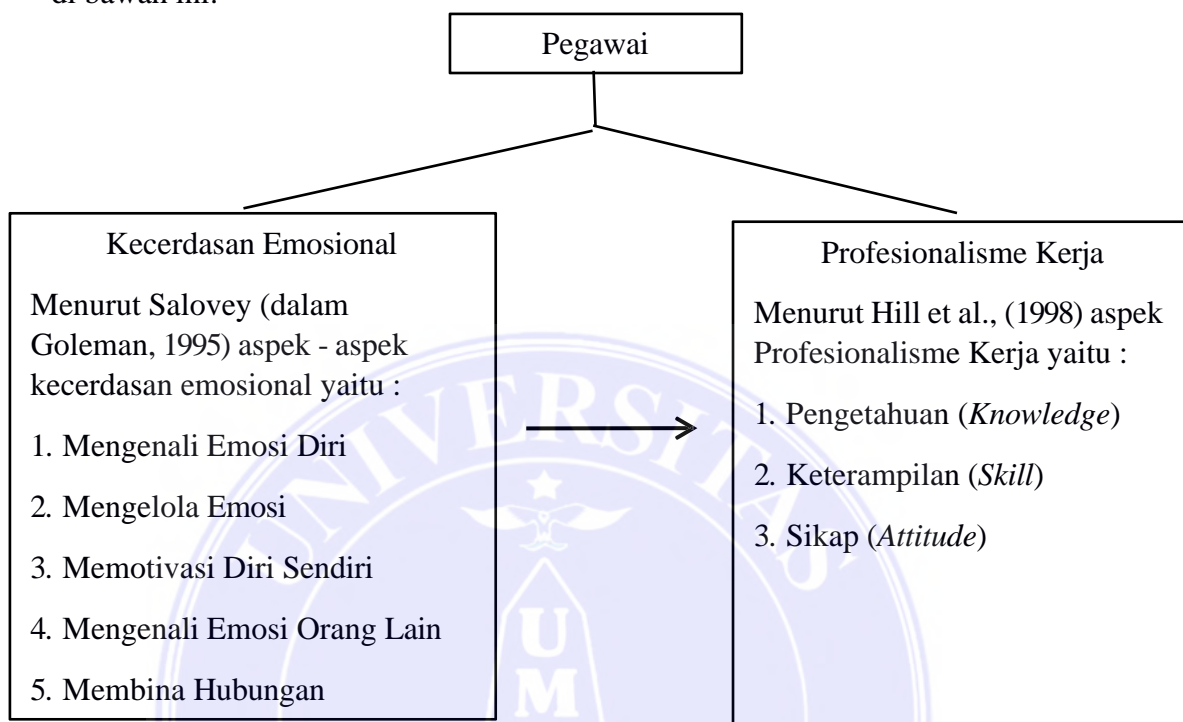
berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan politik, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan karir, dan keterampilan politik juga tidak memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan karir. Lalu, Penelitian oleh Pratiwi (2022), yang berjudul "Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Forgiveness Pada Mahasiswa Broken Home Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area", menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *forgiveness* pada mahasiswa *broken home*. Terakhir, studi oleh Kecerdasan et al. (2022) yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sony Indonesia di Jakarta Pusat", juga membahas pengaruh kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan, kecerdasan emosional dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, penelitian yang dilakukan ini tentunya berfokus pada hubungan langsung antara kecerdasan emosional dan profesionalisme kerja pada pegawai PT. Teman Rezeki Sukses.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dari penelitian ini, yaitu dapat dilihat pada gambar 2.1

di bawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

_____ : Diteliti

—————> : Berhubungan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Teman Rezeki Sukses. Jl. Asrama No. 9D, Kel. Sei Sikambing, Kec. Medan Helvetia, Medan, Sumatera Utara, Indonesia pada Pegawai. Tempat ini dipilih sebagai lokasi karena sesuai dengan fenomena dan topik penelitian. Dengan total populasi 150 pegawai. Waktu pengambilan data pada tanggal 17 Maret 2025.

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Ada beberapa alat yang digunakan untuk mendukung penelitian. Beberapa alat yang digunakan adalah laptop, kuisioner, seperangkat aplikasi komputer berupa Microsoft Office dan juga SPSS, dan juga printer. Sedangkan bahan yang dipakai oleh peneliti adalah instrumen psikologis yang berupa instrumen psikologis Profesionalisme Kerja berdasarkan aspek Hill, et al., (1998) dan juga Kecerdasan Emosional berdasarkan aspek Salovey (dalam Goleman, 1995).

3.3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode kuantitatif dengan menggunakan instrumen pengukuran yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya. Data kecerdasan emosional dan profesionalisme kerja pekerja di Kantor PT. Teman Rezeki Sukses dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan teori dan konsep yang relevan. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama untuk mengukur kecerdasan emosional dan bagian kedua untuk mengukur profesionalisme kerja.

Kuesioner disebarakan kepada responden yang dipilih melalui teknik sampling. Responden diminta untuk mengisi kuesioner secara jujur dan lengkap. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan statistik inferensial untuk menguji hipotesis penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara objektif dan transparan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data.

Dalam pengumpulan data, peneliti mempertimbangkan etika penelitian dengan memperoleh izin dari responden sebelum mengisi kuesioner dan menjamin kerahasiaan data. Selain itu, peneliti juga memastikan bahwa instrumen pengukuran telah sesuai dengan standar yang berlaku dan telah divalidasi oleh ahli.

3.3.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian akan ada objek dan fokus dalam penelitian, penelitian pada dasarnya ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Adapun variable yang terlibat dalam penelitian ini ialah:

- Variabel Independent (X) : Kecerdasan Emosional
- Variabel Independent (Y) : Profesionalisme Kerja

3.3.2 Definisi Operasional

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, memantau, dan mengelola perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain.

Hal ini juga mencakup kemampuan untuk memilah perasaan, menggunakan informasi emosional untuk membimbing pikiran dan tindakan , memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan emosional, serta menjaga agar stres tidak memengaruhi kemampuan berpikir, berempati, dan beradaptasi. Kecerdasan emosional melibatkan penggunaan kekuatan dan kecerdasan emosi secara efektif sebagai sumber energi, informasi, hubungan, dan pengaruh dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di lingkungan kerja yang dinamis.

2. Profesionalisme Kerja

Profesionalisme kerja merupakan sebuah sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kecakapan, keahlian, dan disiplin, serta komitmen dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian yang dikuasai dan aturan kode etik profesi yang berlaku. Ini melibatkan kemampuan seorang karyawan untuk menempatkan dirinya secara bertanggung jawab baik di dalam maupun di luar lingkup kerja, menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, dan memiliki nilai integritas. Profesionalisme juga diartikan sebagai tolak ukur efektivitas dan efisiensi suatu instansi dalam menjalankan tugas dan program kerja , serta ditandai dengan sikap dan komitmen untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesi demi merealisasikan kebajikan dan kehormatan profesi.

3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018) adalah wilayah generalisasi objek atau sampel yang mempunyai seluruh karakteristik dari yang ingin diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 150 pegawai.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Convenience Sampling. Uma Sekaran (2013) berpendapat *convenience sampling* adalah cara pengambilan sampel dengan mengambil responden yang paling mudah diakses yang kemudian dipilih sebagai subjek penelitian. Sesuai namanya, metode ini mengacu pada pengumpulan informasi dari anggota populasi yang mudah dijangkau. Dalam metode ini, peneliti memilih responden atau sampel berdasarkan kemudahan akses dan ketersediaan mereka. Dengan kata lain, sampel diambil dari orang-orang atau unit yang paling mudah ditemui dan bersedia berpartisipasi, tanpa mempertimbangkan apakah mereka mewakili populasi secara keseluruhan.

Metode ini sering digunakan dalam penelitian awal atau eksploratif karena dinilai cepat, mudah, dan biayanya rendah. Namun, karena tidak ada jaminan bahwa sampel yang dipilih dapat merepresentasikan populasi, hasil dari penelitian ini memiliki risiko bias yang tinggi dan tidak dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.

Menurut sugiyono (2008), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah

sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 50 pegawai.

3.5. Persiapan Penelitian

3.5.1 Persiapan Administrasi

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai PT. Teman Rezeki Sukses Jl. Asrama No. 9D, Kel. Sei Sikambing, Kec. Medan Helvetia, Medan, Sumatera Utara, Indoensia. Dalam pelaksanaannya, peneliti menyiapkan surat izin permohonan penelitian yang dikirimkan kepada dekan Fakultas Psikologi dan surat balasan fakultas akan diberikan kepada pihak PT. Teman Rezeki Sukses Jl. Asrama No. 9D, Kel. Sei Sikambing, Kec. Medan Helvetia, Medan, Sumatera Utara, Indoensia.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Skala pada penelitian ini menggunakan skala dengan try out terpakai, maka dari itu uji coba skala Kecerdasan Emosional dan Profesionalisme Kerja dilakukan bersamaan saat berlangsungnya penelitian.

1. Skala Profesionalisme Kerja

Skala disusun berdasarkan aspek Profesionalisme Kerja, menurut Hill et al., (1998) yaitu Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Sikap (*Attitude*) dengan model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk *favorable* dan *unfavorable*, jawaban item *favorable* memiliki interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 4, Setuju (S) memiliki nilai 3, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 1. Sedangkan item *unfavorable* memiliki nilai interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 1, Setuju (S) memiliki nilai 2, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 4.

Tabel 3. 1 Tabel Skala Profesionalisme Kerja

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			<i>F</i>	<i>U</i>	
1	Sikap (Attitude)	Etika kerja, kedisiplinan, pelayanan, dan netralitas	1,2,3 ,5,6,7,8,9,10,11	31,32,33,34,35,37,38,39,40,41	21
2	Keterampilan (Skill)	Kolaborasi, kepemimpinan, adaptasi, inovasi, pemanfaatan teknologi, dan respon pelayanan	12,13 ,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25	42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55	29
3	Pengetahuan (Knowledge)	Pengetahuan prosedural, kebijakan, sosial, dan umum	26,27,28,29,30	56,57,58,59,60	10
Jumlah			30	30	60

2. Skala Kecerdasan Emosional

Skala disusun berdasarkan aspek kecerdasan emosional, menurut Salovey (dalam Goleman, 1995) yaitu Mengenali Emosi Diri, Mengelola Emosi, Memotivasi Diri Sendiri, Mengenali Emosi Orang Lain, Membina Hubungan, dengan model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk *favorable* dan *unfavorable*, jawaban item *favorable* memiliki interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 4, Setuju (S) memiliki nilai 3, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 1. Sedangkan item *unfavorable* memiliki nilai interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 1, Setuju (S) memiliki nilai 2, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 4.

Tabel 3. 2 Tabel Skala Kecerdasan Emosional

No	Aspek	Indikator	Nomor <i>Item</i>		Jumlah
			<i>F</i>	<i>U</i>	
1	Mengenali Emosi Diri	Menyadari dan memahami emosi yang dirasakan.	1,2,4,7	3,5,6,8	8
2	Mengelola Emosi	Kemampuan mengendalikan emosi negatif dan mengelola reaksi emosional	9,11,13,15	10,12,14,16,18	9
3	Memotivasi Diri Sendiri	Optimisme, tekad, dan ketekunan dalam menghadapi tantangan	19,21,23	20,22,24	6
4	Mengenali Emosi Orang Lain	Empati dan kepekaan terhadap perasaan orang lain	25,27,29	26,28,30	6
5	Membina Hubungan	Kemampuan menjalin dan memelihara hubungan interpersonal yang positif	31,34,37,38,40	32,33,35,36,39	11
Jumlah			19	21	40

3.5.2 Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Skala pada penelitian ini menggunakan skala dengan try out terpakai, maka dari itu uji coba skala profesionalisme kerja dan skala kecerdasan emosional dilakukan bersamaan saat berlangsungnya penelitian

1. Uji Validitas Skala Profesionalisme Kerja

Skala Profesionalisme Kerja terdiri dari 60 aitem. Skala diuji dengan *corrected item-total correlation*, sehingga tidak ditemukan bahwa ada aitem yang gugur. Maka dari itu, skala Profesionalisme Kerja memiliki 60 aitem valid dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0.459 hingga 0.881.

Tabel 3. 3 Distribusi Uji Validitas Skala Profesionalisme Kerja

No	Aspek	Indikator	Nomor Item				Jumlah
			F		U		
			V	G	V	G	
1	Sikap (Attitude)	Etika kerja, kedisiplinan, pelayanan, dan netralitas.	1,2,3 ,4,5,6,7, 8,9,10,11	-	31,32,33 ,34,35,36,37,38, 39,40,41	-	22
2	Keterampilan (Skill)	Kolaborasi, kepemimpinan, adaptasi, inovasi, pemanfaatan teknologi, dan respon pelayanan	12,13 ,14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,24,25	-	42,43,44 ,45,46,47,48,49, 50,51,52,53,54,55	-	28
3	Pengetahuan (Knowledge)	Optimisme, tekad, dan ketekunan dalam menghadapi tantangan	26,27,28 ,29,30	-	56,57,58 ,59,60	-	10
Jumlah			30		30		60

2. Uji Validitas Skala Kecerdasan Emosional

Skala Kecerdasan Emosional terdiri dari 40 aitem. Skala diuji dengan *corrected item-total correlation*, sehingga tidak ditemukan bahwa ada aitem yang gugur. Maka dari itu, skala Profesionalisme Kerja memiliki 40 aitem valid dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,489 hingga 0,945.

Tabel 3. 4 Distribusi Uji Validitas Skala Kecerdasan Emosional

No	Aspek	Indikator	Nomor Item				Jumlah
			F		U		
			V	G	V	G	
1	Menge-nali Emosi Diri	Menyadari dan memahami emosi yang dirasakan.	1,2,4,7	-	3,5,6,8	-	8
2	Mengelola Emosi	Kemampuan mengendalikan emosi negatif dan mengelola reaksi emosional	9,11,13, 15	-	10,12,14 ,16,18	-	8
3	Memotivasi Diri Sendiri	Optimisme, tekad, dan ketekunan dalam menghadapi tantangan	19,21,23	-	20,22,24	-	6
4	Mengenali Emosi Orang Lain	Empati dan kepekaan terhadap perasaan orang lain	25,27,29	-	26,28,30	-	6
5	Membina Hubungan	Kemampuan menjalin dan memelihara hubungan interpersonal yang positif	31,34,37 ,38,40	-	32,33,35 ,36,39	-	10
Jumlah			19		21	0	40

3. Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai reliabilitas skala Kecerdasan Emosional adalah $\alpha = 0,984$ sedangkan nilai reliabilitas skala Profesionalisme Kerja adalah $\alpha = 0,986$. Skala penelitian dinyatakan reliabel apabila memperoleh nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.60 , maka dari itu skala Kecerdasan Emosional dan Profesionalisme Kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 3. 5 Distribusi Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	0,984	Reliabel
Profesionalisme Kerja (Y)	0,986	Reliabel

3.6. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT. Teman Rezeki Sukses Jl. Asrama No. 9D, Kel. Sei Sikambing, Kec. Medan Helvetia, Medan, Sumatera Utara, Indonesia dengan memberikan kuesioner berupa skala psikologi dari aspek Kecerdasan Emosional dan Profesionalisme Kerja yang diberikan kepada seluruh sampel penelitian secara offline. Hasil jawaban dari kuesioner akan dimasukkan ke excel dan diolah datanya melalui SPSS. Peneliti mengunjungi PT. Teman Rezeki Sukses pada tanggal 15 Maret 2024 mengantarkan surat penelitian beserta usulan penelitian yang kemudian peneliti menyerahkan surat izin penelitian kepada HRD PT. Teman Rezeki Sukses yang bertujuan meminta izin untuk melakukan penelitian di PT. Teman Rezeki Sukses. Setelah mendapatkan izin melakukan penelitian, peneliti melakukan pengambilan data yang dilaksanakan oleh peneliti mulai dari 17 Maret 2025 - 17 April 2025. Lalu pihak PT. Teman Rezeki memberikan surat pernyataan bahwa peneliti telah selesai melakukan penelitian di PT. Teman Rezeki Sukses.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme kerja pada pegawai PT. Teman Rezeki Sukses. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan korelasi Spearman menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,530$ dengan signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwasanya dari hubungan antara kedua variabel itu sendiri bersifat signifikan dan positif. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat profesionalisme kerja mereka.
2. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 96,3% variasi dalam profesionalisme kerja dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional. Sisanya sebesar 3,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Tingkat kecerdasan emosional dan profesionalisme kerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh perbandingan antara mean empirik dan mean hipotetik. Rata-rata empirik kecerdasan emosional sebesar 125,12 dan profesionalisme kerja sebesar 187,06, yang keduanya melebihi mean hipotetiknya masing-masing, sehingga menunjukkan bahwa secara umum para pegawai memiliki tingkat kecerdasan emosional dan profesionalisme kerja yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan (PT. Teman Rezeki Sukses):

Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan serta memperkuat kecerdasan emosional para pegawai melalui pelatihan *soft skills*, manajemen emosi, komunikasi interpersonal, dan empati. Hal ini cukup urgen mengingat untuk menjaga serta meningkatkan profesionalisme kerja secara berkelanjutan.

2. Bagi pegawai:

Pegawai diharapkan untuk senantiasa meningkatkan kesadaran diri terhadap emosi pribadi dan orang lain, serta mengembangkan kemampuan mengelola emosi secara positif dalam lingkungan kerja. Sikap ini dapat mendorong terbentuknya perilaku profesional yang lebih konsisten.

3. Bagi peneliti selanjutnya:

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau dasar untuk mengembangkan studi lebih lanjut, khususnya dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin turut mempengaruhi profesionalisme kerja, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja. Selain itu, cakupan sampel dapat diperluas untuk memperoleh hasil yang lebih generalis.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, K. T. S., Romayanti, K. N., & Gorda, A. N. E. S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat. *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESA)*, 2.
- Ekaristiyan, M., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(3), 288-297.
- Halawa, S. J., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1525-1534.
- Hanggara, J., & Sumarno, U. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di CV. Sungai Indah. *Jurnal Study and Management Research*, 18(2), 68-82.
- Harahap, S. W. (2023). *Pengaruh work-life balance terhadap profesionalisme melalui mediasi kepuasan kerja pada aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan*. Medan: Universitas Medan Area.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.
- Ikbali, M., Syarifuddin, H., & Saifullah, S. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 16-31.
- Mahyuddin, M., Ansari, M. I., & Parawangi, A. (2024). Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dalam Pengelolaan Jalan Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 5(1), 223-236.
- Nizar, M., Hidayat, M., & Fitriany, F. (2022). Pengaruh Pengembangan Sdm, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pupr Kabupaten Majene. *The Manusagre Journal*, 1(1), 122-135.
- Pratiwi, Sheila Diah. (2022). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Forgiveness Pada Mahasiswa Broken Home Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*. Medan: Universitas Medan Area.
- Sidik, F. A., Febriandari, E. I., & Setiawan, A. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi belajar matematika siswa kelas IV SD Negeri 1 Ngulankulon. *Bidayatuna Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 3(2), 207-224.
- Sudiartini, N. W. A., et al. (2024). *Kecerdasan Emosional*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.

- Suryaningsih, C., et al. (2024). *Kecerdasan Emosional di Era Digital*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Suwinardi, S. (2017). Profesionalisme dalam bekerja. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 13(2).
- Wanggara, I. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang*. Palembang: Universitas Bina Darma.
- Wulandari, W., Burhanuddin, B., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 140-155.





LAMPIRAN



Lampiran 1
Skala Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme kerja pada pegawai PT. Teman Rezeki Sukses. Mohon isi kuesioner ini dengan jujur dan sesuai pengalaman kerja Anda. Data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Lama Bekerja di PT. Teman Rezeki Sukses :
 Pendidikan Terakhir :

KETERANGAN

Mohon untuk memberikan tanda (✓) pada setiap pernyataan yang anda pilih.

- 1 = Sangat Tidak Setuju,
 2 = Tidak Setuju
 3 = Setuju
 4 = Sangat Setuju

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Jika saya merasa sedih, saya mengetahui penyebabnya				
2	Saya mengerti dan paham akan perasaan saya sendiri				
3	Saya tidak dapat menyadari akan perubahan yang terjadi pada suasana hati saya				
4	Saya tahu alasan yang membuat saya menjadi marah				
5	Sulit bagi saya untuk menjelaskan apa yang saya rasakan				
6	Saya sulit mengetahui penyebab dari kesedihan yang saya rasakan				
7	Saya dapat menyadari akan perubahan yang terjadi pada suasana hati saya				

8	Sering kali saya marah tanpa sebab yang jelas.				
9	Saya mampu mengendalikan perasaan saya dengan baik				
10	Sulit untuk kembali tenang saat saya sedang dalam kondisi marah				
11	Saya tidak mudah tersinggung dengan kritik orang lain				
12	Saat merasa sedih saya menyakiti diri saya sendiri				
13	Saat marah saya mendengarkan musik yang saya suka				
14	Saya sulit mengontrol amarah				
15	Saya dapat menahan emosi agar tetap tenang meski dalam situasi yang sulit				
16	Saya adalah orang yang mudah tersinggung				
17	Ketika merasa sedih saya pergi jalan-jalan dengan teman				
18	Saya sedang marah saya membentak setiap orang yang saya temui				
19	Saya yakin bahwa saya mampu menghadapi setiap masalah				
20	Saya tidak mampu menyelesaikan tujuan saya dengan baik				
21	Masalah adalah proses untuk menjadikan saya orang yang lebih baik lagi				
22	Saya tidak yakin bisa menghadapi suatu masalah dengan baik				
23	Saya tidak mudah menyerah ketika gagal dalam mencapai tujuan saya				
24	Saya mudah putus asa bila gagal mencapai tujuan saya				

25	Saya mampu memahami keinginan orang lain. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Profesionalisme Kerja				
26	Saya malas untuk mendengarkan curhatan orang lain				
27	Saya mudah mengerti maksud orang lain				
28	Sulit bagi saya untuk memahami keinginan orang lain				
29	Saya berusaha menjadi pendengar yang baik saat ada orang yang sedang bercerita pada saya				
30	Saya kurang peka terhadap maksud orang lain				
31	Saya berusaha untuk tidak membuat masalah dengan orang lain				
32	Saya memilih untuk melakukan pekerjaan sendiri dari pada bersama orang lain				
33	Ketika memiliki masalah dengan orang lain saya lebih memilih menghindari orang tersebut				
34	Saya menjaga sikap agar tidak menyinggung perasaan orang lain				
35	Ketika saya melakukan kesalahan saya tidak mau meminta maaf				
36	Hubungan saya dengan orang lain kurang begitu baik				
37	Saya mencoba mengawali pembicaraan saat bersama orang lain				
38	Saat memiliki masalah dengan orang lain saya akan mengajaknya mencari solusi dari masalah itu bersama - sama				
39	Saya tidak ragu-ragu menyakiti perasaan orang lain				

1	Saya bersikap menghormati seluruh rekan kerja				
2	Saya bersikap mengayomi para rekan kerja				
3	Saya memiliki kepekaan sosial terhadap rekan kerja				
4	Saya bersikap akomodatif terhadap keluhan atau pendapat rekan kerja				
5	Saya bersikap ramah dalam memberikan bantuan				
6	Saya bersikap adil (tidak diskriminatif) dalam memberikan bantuan				
7	Saya memiliki sikap melayani dalam menghadapi rekan kerja				
8	Saya memiliki motivasi kerja yang tinggi				
9	Saya bersikap netral dalam argument sesama rekan kerja				
10	Saya bersikap bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dalam melaksanakan tugas				
11	Saya bersikap disiplin dalam menaati peraturan				
12	Saya mampu menjelaskan dengan baik prosedur yang berlaku dalam suatu Pelayanan				
13	Saya mampu berkolaborasi dengan masyarakat dan dunia usaha				
14	Saya memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik di dalam masyarakat				
15	Saya mampu bekerja sama dengan satu sama lain				
16	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan				

17	Saya mampu mensosialisasikan kebijakan dengan baik				
18	Saya mampu memperbaiki kebijakan yang belum optimal				
19	Saya mampu melaksanakan kebijakan dengan baik				
20	Saya membuat kebijakan yang dapat menyelesaikan permasalahan masyarakat				
21	Saya mampu memberikan respon yang tepat terhadap keluhan pelayanan public				
22	Saya mampu memberikan pelayanan dengan memanfaatkan teknologi				
23	Saya mampu memberikan pelayanan yang inovatif				
24	Saya mampu memberikan pelayanan terhadap rekan kerja yang membutuhkan				
25	Saya mampu memberikan pelayanan secara tepat waktu				
26	Saya memiliki pengetahuan yang baik terkait kebijakan yang telah dibuat				
27	Saya memahami tugas dan fungsi dengan baik				
28	Saya mengetahui dengan baik prosedur pelayanan yang diselenggarakan				
29	Saya memiliki pengetahuan sosial budaya dan kemasyarakatan yang baik				
30	Saya memiliki pengetahuan umum/ inteligensi yang baik				
31	Saya bersikap tidak menghormati seluruh rekan kerja				
32	Saya bersikap tidak mengayomi para rekan kerja				

33	Saya tidak bersikap akomodatif terhadap keluhan atau pendapat rekan kerja				
34	Saya bersikap tidak akomodatif terhadap keluhan atau pendapat rekan kerja				
35	Saya bersikap tidak ramah dalam memberikan bantuan				
36	Saya bersikap tidak adil (diskriminatif) dalam memberikan bantuan				
37	Saya tidak memiliki sikap melayani dalam menghadapi rekan kerja				
38	Saya memiliki motivasi kerja yang rendah				
39	Saya bersikap tidak netral dalam argumen sesama rekan kerja				
40	Saya bersikap tidak bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dalam melaksanakan tugas				
41	Saya bersikap tidak disiplin dalam menaati peraturan				
42	Saya tidak mampu menjelaskan dengan baik prosedur yang berlaku dalam suatu Pelayanan				
43	Saya tidak mampu berkolaborasi dengan masyarakat dan dunia usaha				
44	Saya tidak memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik di dalam masyarakat				
45	Saya tidak mampu bekerja sama dengan satu sama lain				
46	Saya tidak mampu beradaptasi dengan perubahan				
47	Saya tidak mampu mensosialisasikan kebijakan dengan baik				
48	Saya tidak mampu memperbaiki kebijakan yang belum optimal				
49	Saya tidak mampu melaksanakan kebijakan dengan baik				
50	Saya tidak membuat kebijakan yang dapat menyelesaikan permasalahan masyarakat				

51	Saya tidak mampu memberikan respon yang tepat terhadap keluhan pelayanan publik				
52	Saya tidak mampu memberikan pelayanan dengan memanfaatkan teknologi				
53	Saya tidak mampu memberikan pelayanan yang inovatif				
54	Saya tidak mampu memberikan pelayanan terhadap rekan kerja yang membutuhkan				
55	Saya tidak mampu memberikan pelayanan secara tepat waktu				
56	Saya tidak memiliki pengetahuan yang baik terkait kebijakan yang telah dibuat				
57	Saya tidak memahami tugas dan fungsi dengan baik				
58	Saya tidak mengetahui dengan baik prosedur pelayanan yang diselenggarakan				
59	Saya tidak memiliki pengetahuan sosial budaya dan kemasyarakatan yang baik				
60	Saya tidak memiliki pengetahuan umum/inteligensi yang baik				



Lampiran 2
Hasil Skoring dan Penelitian

[illegible]



Lampiran 3
Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Notes

Output Created		17-JUL-2025 11:48:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	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 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('Kecerdasan Emosional') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: Kecerdasan Emosional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.06	.740	50
VAR00002	3.08	.804	50
VAR00003	3.24	.687	50
VAR00004	2.98	.820	50
VAR00005	3.16	.738	50
VAR00006	3.06	.767	50
VAR00007	3.10	.707	50
VAR00008	3.12	.773	50
VAR00009	3.04	.727	50
VAR00010	3.10	.814	50
VAR00011	3.14	.729	50
VAR00012	3.16	.710	50
VAR00013	2.96	.727	50
VAR00014	3.34	.745	50
VAR00015	3.10	.763	50
VAR00016	3.22	.737	50
VAR00017	3.06	.767	50
VAR00018	3.16	.738	50
VAR00019	3.18	.748	50
VAR00020	3.14	.783	50
VAR00021	3.12	.799	50
VAR00022	3.06	.740	50
VAR00023	3.06	.740	50
VAR00024	3.04	.832	50
VAR00025	3.16	.817	50
VAR00026	3.16	.738	50
VAR00027	3.16	.792	50

VAR00028	3.10	.735	50
VAR00029	3.06	.867	50
VAR00030	3.12	.799	50
VAR00031	3.16	.817	50
VAR00032	3.30	.735	50
VAR00033	3.24	.744	50
VAR00034	3.22	.764	50
VAR00035	3.22	.764	50
VAR00036	3.22	.648	50
VAR00037	3.16	.766	50
VAR00038	3.08	.853	50
VAR00039	3.08	.724	50
VAR00040	3.00	.808	50



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	122.06	541.649	.846	.983
VAR00002	122.04	541.264	.786	.983
VAR00003	121.88	548.475	.696	.984
VAR00004	122.14	545.796	.649	.984
VAR00005	121.96	543.713	.786	.983
VAR00006	122.06	546.629	.672	.984
VAR00007	122.02	541.653	.887	.983
VAR00008	122.00	540.694	.836	.983
VAR00009	122.08	554.075	.489	.984
VAR00010	122.02	540.428	.799	.983
VAR00011	121.98	541.653	.859	.983
VAR00012	121.96	543.060	.839	.983
VAR00013	122.16	546.464	.716	.983
VAR00014	121.78	544.461	.757	.983
VAR00015	122.02	541.979	.810	.983
VAR00016	121.90	540.867	.873	.983
VAR00017	122.06	542.629	.787	.983
VAR00018	121.96	540.284	.889	.983
VAR00019	121.94	545.037	.737	.983
VAR00020	121.98	536.469	.945	.983
VAR00021	122.00	544.041	.715	.983
VAR00022	122.06	546.180	.712	.983
VAR00023	122.06	542.792	.812	.983
VAR00024	122.08	542.565	.724	.983
VAR00025	121.96	545.100	.670	.984
VAR00026	121.96	545.794	.724	.983
VAR00027	121.96	541.468	.793	.983
VAR00028	122.02	542.102	.838	.983
VAR00029	122.06	545.486	.620	.984
VAR00030	122.00	540.449	.814	.983
VAR00031	121.96	541.509	.767	.983
VAR00032	121.82	542.804	.817	.983
VAR00033	121.88	542.965	.802	.983
VAR00034	121.90	546.582	.677	.984
VAR00035	121.90	541.520	.822	.983
VAR00036	121.90	545.439	.842	.983
VAR00037	121.96	540.121	.861	.983
VAR00038	122.04	539.713	.779	.983
VAR00039	122.04	543.631	.805	.983
VAR00040	122.12	546.434	.642	.984

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
125.12	571.332	23.903	40

Reliability**Notes**

Output Created		17-JUL-2025 11:49:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	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 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053	

		VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 /SCALE('Profesionalisme Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:01.00

Scale: Profesionalisme Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.00	.670	50
VAR00002	3.22	.737	50
VAR00003	3.16	.710	50
VAR00004	3.10	.839	50
VAR00005	3.08	.804	50
VAR00006	3.14	.670	50
VAR00007	3.08	.752	50
VAR00008	3.10	.763	50
VAR00009	3.10	.647	50
VAR00010	3.14	.756	50
VAR00011	3.00	.700	50
VAR00012	3.10	.763	50
VAR00013	3.14	.729	50

VAR00014	3.06	.767	50
VAR00015	3.16	.766	50
VAR00016	3.16	.766	50
VAR00017	3.04	.947	50
VAR00018	3.16	.710	50
VAR00019	3.04	.832	50
VAR00020	3.02	.820	50
VAR00021	3.20	.670	50
VAR00022	3.18	.748	50
VAR00023	3.12	.872	50
VAR00024	3.04	.807	50
VAR00025	3.12	.773	50
VAR00026	3.24	.744	50
VAR00027	3.04	.807	50
VAR00028	3.04	.832	50
VAR00029	3.04	.807	50
VAR00030	3.20	.756	50
VAR00031	3.00	.756	50
VAR00032	3.16	.738	50
VAR00033	3.18	.800	50
VAR00034	3.16	.681	50
VAR00035	3.14	.670	50
VAR00036	3.16	.766	50
VAR00037	3.12	.689	50
VAR00038	3.08	.752	50
VAR00039	3.14	.783	50
VAR00040	3.28	.573	50
VAR00041	3.18	.825	50
VAR00042	3.10	.814	50
VAR00043	3.12	.799	50
VAR00044	3.14	.729	50
VAR00045	3.16	.817	50
VAR00046	3.12	.773	50
VAR00047	3.14	.833	50
VAR00048	3.20	.857	50
VAR00049	3.14	.756	50
VAR00050	3.14	.833	50
VAR00051	3.10	.839	50
VAR00052	3.16	.710	50
VAR00053	3.08	.853	50
VAR00054	3.18	.800	50
VAR00055	3.04	.755	50
VAR00056	3.16	.710	50
VAR00057	3.02	.769	50
VAR00058	3.06	.793	50

VAR00059	3.14	.783	50
VAR00060	3.06	.767	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	184.08	1121.014	.679	.985
VAR00002	183.86	1119.511	.646	.985
VAR00003	183.92	1109.749	.880	.985
VAR00004	183.98	1106.387	.803	.985
VAR00005	184.00	1116.531	.646	.986
VAR00006	183.94	1114.262	.831	.985
VAR00007	184.00	1112.082	.783	.985
VAR00008	183.98	1110.714	.799	.985
VAR00009	183.98	1116.714	.805	.985
VAR00010	183.94	1118.302	.653	.985
VAR00011	184.08	1125.014	.562	.986
VAR00012	183.98	1116.836	.677	.985
VAR00013	183.94	1115.078	.746	.985
VAR00014	184.02	1112.959	.750	.985
VAR00015	183.92	1109.177	.827	.985
VAR00016	183.92	1111.585	.778	.985
VAR00017	184.04	1109.100	.665	.986
VAR00018	183.92	1115.136	.765	.985
VAR00019	184.04	1106.611	.806	.985
VAR00020	184.06	1113.813	.683	.985
VAR00021	183.88	1116.271	.786	.985
VAR00022	183.90	1113.276	.763	.985
VAR00023	183.96	1108.202	.740	.985
VAR00024	184.04	1111.876	.732	.985
VAR00025	183.96	1107.141	.859	.985
VAR00026	183.84	1112.504	.783	.985
VAR00027	184.04	1117.917	.618	.986
VAR00028	184.04	1110.978	.726	.985
VAR00029	184.04	1110.856	.751	.985
VAR00030	183.88	1115.006	.720	.985
VAR00031	184.08	1117.381	.672	.985
VAR00032	183.92	1122.157	.590	.986
VAR00033	183.90	1106.582	.839	.985
VAR00034	183.92	1120.198	.686	.985
VAR00035	183.94	1113.690	.844	.985
VAR00036	183.92	1108.728	.836	.985
VAR00037	183.96	1113.223	.831	.985
VAR00038	184.00	1114.000	.744	.985

VAR00039	183.94	1112.017	.752	.985
VAR00040	183.80	1125.102	.689	.985
VAR00041	183.90	1106.173	.821	.985
VAR00042	183.98	1110.020	.760	.985
VAR00043	183.96	1112.570	.726	.985
VAR00044	183.94	1125.527	.529	.986
VAR00045	183.92	1113.259	.697	.985
VAR00046	183.96	1124.039	.526	.986
VAR00047	183.94	1114.262	.664	.985
VAR00048	183.88	1124.761	.459	.986
VAR00049	183.94	1106.996	.881	.985
VAR00050	183.94	1109.282	.756	.985
VAR00051	183.98	1121.000	.538	.986
VAR00052	183.92	1115.504	.757	.985
VAR00053	184.00	1105.633	.803	.985
VAR00054	183.90	1113.520	.707	.985
VAR00055	184.04	1113.223	.757	.985
VAR00056	183.92	1116.279	.740	.985
VAR00057	184.06	1111.241	.782	.985
VAR00058	184.02	1115.775	.670	.985
VAR00059	183.94	1120.588	.586	.986
VAR00060	184.02	1109.040	.828	.985

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
187.06	1151.912	33.940	60



Lampiran 4

Uji Normalitas

NPar Tests

Notes

Output Created		17-JUL-2025 11:58:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000).	
Resources	Processor Time	00:00:00.09
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases	629145
	Allowed ^a	

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kecerdasan Emosional	50	125.12	23.903	46	157
Profesionalisme Kerja	50	187.06	33.943	76	228

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Emosional	Profesionalisme Kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	125.12	187.06
	Std. Deviation	23.903	33.943
Most Extreme Differences	Absolute	.295	.298
	Positive	.156	.197
	Negative	-.295	-.298
Test Statistic		.295	.298
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		<.001	<.001

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 5
Uji Linieritas

Means

Notes

Output Created		17-JUL-2025 11:59:17
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Profesionalisme Kerja * Kecerdasan Emosional	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Report

Profesionalisme Kerja Kecerdasan Emosional	Mean	N	Std. Deviation
46	80.00	1	.
50	76.00	1	.
82	131.00	1	.
84	129.00	1	.
85	128.00	1	.
86	127.00	1	.
120	189.00	3	.000
121	188.00	2	.000
122	187.00	5	.000
123	186.00	4	.000
124	185.00	5	.000
125	184.00	4	.000
126	182.50	2	.707
127	182.00	1	.
128	181.00	3	.000
129	180.00	1	.
146	228.00	3	.000
148	226.00	1	.
149	225.00	2	.000
150	224.00	1	.
151	223.00	2	.000
153	221.00	3	.000
155	219.00	1	.
157	217.00	1	.
Total	187.06	50	33.943



Lampiran 6
Hipotesis Korelasi

Nonparametric Correlations

Notes

Output Created		17-JUL-2025 12:13:31
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
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	NONPAR CORR /VARIABLES=x y /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed	629145 cases ^a

a. Based on availability of workspace memory

Correlations

			Kecerdasan Emosional	Profesionalisme Kerja
Spearman's rho	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	1.000	.530**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	50	50
	Profesionalisme Kerja	Correlation Coefficient	.530**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	50	50

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





Lampiran 7
Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Sereyu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1027/FPSI/01.10/III/2025

17 Maret 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala HRD

PT. Teman Rezeki Sukses

di-

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan PT. Teman Rezeki Sukses sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Gita Cahya Purnama
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600101
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Profesionalisme Kerja pada Pegawai PT. Teman Rezeki Sukses**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di PT. Teman Rezeki Sukses. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak Khairil Fauzan K, S.Psi, M.Psi.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PT. TEMANREZEKI SUKSES

Jl. Asrama No. 9D, Kel. Sei Sikambing, Kec. Medan Helvetia,
Medan - Sumatera Utara (20123)
Email: temanrezekisukses@gmail.com | Telepon: (061) 8003 0860

Medan, 17 April 2025

No :04/SK/TRS/IV/2025

Hal : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Jl. Kolam No.1 Medan Estate

Medan 20223

Dengan hormat,

Berdasarkan surat mengenai izin pengambilan data/riset mahasiswa yang telah kami terima sebelumnya, maka melalui surat ini menyatakan bahwa

Nama : Gita Cahya Purnama

NIM : 218600101

Jurusan : Psikologi

Telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Profesionalisme Kerja Pada Pegawai PT. Teman Rezeki Sukses" yang berlangsung pada tanggal 17 Maret s/d 17 April 2025.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Diketahui

(Tri Yuni)
Personalia