

**KECERDASAN EMOSI DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT  
TRIJAYA TISSUE PATI**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

**Fitri Handayani**

**(30701800050)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**SEMARANG**

**2022**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**KECERDASAN EMOSI DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT  
TRIJAYA TISSUE PATI**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Fitri Handayani**  
**30701800050**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna  
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Inhastuti Sugiasih, S.Psi, M.Psi, Psikolog

18 Juli 2022

Semarang, 18 Juli 2022

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si  
NIK. 210799001

**HALAMAN PENGESAHAN**

**KECERDASAN EMOSI DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN  
PT TRIJAYA TISSUE PATI**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Fitri Handayani**  
Nim: 30701800050

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal 27 Juli 2022

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psikolog
3. Inhasnuti Sugiasih, S.Psi, M.Psi, Psikolog



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 25 Agustus 2022

Mengetahui



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si  
NIK. 210799001

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Fitri Handayani dengan sepenuh kejujuran serta tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang dari pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia kesenjamaan saya dicabut.

Semarang, 25 Agustus 2022

Saya Menyatakan

METRIK  
TEMPIL

585B2AUX099256216

fitri handayani

30701800050



## MOTTO

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya.”

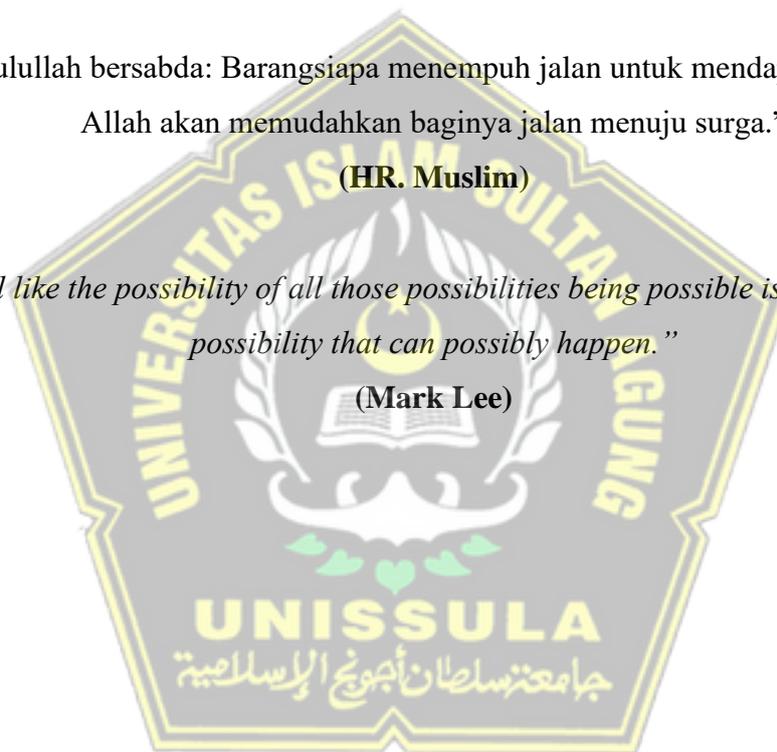
**(Q.S. Ath-Thalaq ayat 2-3)**

“Rasulullah bersabda: Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.”

**(HR. Muslim)**

*“I feel like the possibility of all those possibilities being possible is just another possibility that can possibly happen.”*

**(Mark Lee)**



## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

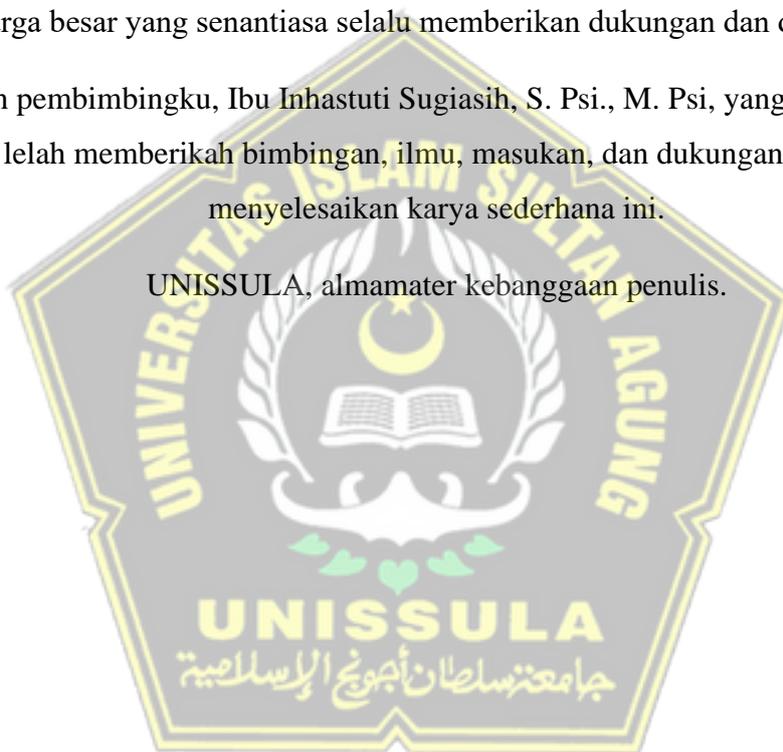
Penulis persembahkan karya sederhana ini kepada :

Bapak dan Ibuku yang paling pengertian, Warnoto dan Waryani, yang selalu memanjatkan do'a, dukungan, kasih sayang, kesabaran, dan motivasi yang tulus serta tidak lupa anggota keluargaku.

Keluarga besar yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan do'a-do'anya

Dosen pembimbingku, Ibu Inhasnuti Sugiasih, S. Psi., M. Psi, yang tidak pernah lelah memberikah bimbingan, ilmu, masukan, dan dukungan dalam menyelesaikan karya sederhana ini.

UNISSULA, almamater kebanggaan penulis.



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah, serta ridho yang melimpah kepada penulis sehingga karya skripsi ini bisa diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat dan salam penulis hanturkan kepada junjungan Nabi Agung Nabi Muhammad SAW, semoga kita semua bisa mendapat syafa'at di yaumul akhir nanti.

Penulis mengakui bahwa dalam penyusunan karya ini banyak terjadi kendala, akan tetapi banyak pihak yang sudah memberikan bantuan, dukungan, dan motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung, semua hal yang terasa menyulitkan menjadi lebih mudah. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah membantu proses akademik maupun penelitian.
2. Ibu Inhastuti Sugiasih S.Psi.,M.Psi.,Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, dan membimbing dengan sepenuh hati sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Abdurrohman, S.Psi., M.Si., selaku dosen wali yang senantiasa telah membantu dan memberikan saran serta perhatian kepada penulis selama proses perkuliahan di Fakultas Psikologi.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan berbagai ilmu dan pengalaman kepada penulis yang sangat bermanfaat untuk kini dan nanti.
5. Bapak dan Ibu Staff TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA, yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan proses administrasi hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak dan Ibuku yang selalu memberikan dukungan motivasi. Terima kasih atas do'a tulus setiap harinya yang senantiasa kalian panjatkan untuk penulis

agar penulis dipermudah setiap langkahnya. Ridho dari kalian sangat berharga bagi penulis.

7. Keluarga penulis, Anik Sriwahyuni, Musthopa Arifin, Aska Al Ayyubi, dan Nenek penulis yang senantiasa memberikan dukungan, semangat kepada penulis dalam segala situasi.
8. Ibu Tri selaku HRD di PT. Trijaya Tissue yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian ini dan membantu dalam pengambilan data.
9. Seluruh karyawan PT. Trijaya Tissue yang telah meluangkan waktu untuk pengisian skala penelitian
10. Mbak Juju yang telah membimbing dan memberikan ilmu, saran masukan terkait penelitian ini
11. Teman-teman ku Hana, Intan, Arifa, Nanda, Wiwik, Dila, Laila, Jun, dan Cahyo yang telah memberikan semangat dan perhatian, Terima kasih
12. Terima kasih untuk Eri yang selalu memberikan dukungan dan tempat keluh kesah penulis.
13. Diriku sendiri yang sudah bertahan dan mampu melangkah sejauh ini dalam menyelesaikan tugas, kegiatan kuliah, penyelesaian penelitian, dan skripsi.
14. Berbagai pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu yang telah memberikan do'a dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan masukan yang membangun dari pihak yang lebih berpengalaman guna memperbaiki skripsi ini. Penulis juga berharap karya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya bidang industri dan organisasi.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Semarang, 25 Agustus 2022



**Fitri Handayani**  
**(30701800050)**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	2
A. Latar Belakang.....	2
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan.....	5
D. Manfaat.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Stres Kerja.....	7
1. Definisi Stres Kerja.....	7
2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	8
3. Aspek-aspek Stres Kerja.....	11
4. Dampak Stres Kerja.....	13
5. Proses Terjadinya Stres Kerja.....	15
6. Pendekatan Stres Kerja.....	17
B. Kecerdasan Emosi .....	19
1. Definisi Kecerdasan emosi .....	19
2. Aspek-aspek Kecerdasan emosi.....	20
3. Ciri-ciri Kecerdasan Emosi .....	22
4. Unsur Utama dalam Kecerdasan Emosi.....	24
C. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja .....	26
D. Hipotesis .....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Identifikasi Variabel.....	29
B. Definisi Operasional Variabel.....	29

1. Stres Kerja .....	29
1. Kecerdasan Emosi .....	29
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel .....	30
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	30
D. Metode Pengumpulan Data .....	31
1. Skala Stres Kerja .....	31
2. Skala Kecerdasan Emosi .....	31
E. Uji Validitas, Daya Beda Item, Reliabilitas .....	32
1. Uji Validitas.....	32
2. Uji Daya Beda Aitem.....	33
3. Uji Reliabilitas .....	33
F. Teknik Analisis Data.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian .....	35
1. Orientasi Kacah Penelitian .....	35
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	36
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	40
1. Uji Asumsi.....	40
2. Uji Hipotesis.....	40
C. Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
1. Deskripsi Data Stres Kerja .....	41
2. Deskripsi Data Kecerdasan Emosi .....	42
D. Pembahasan .....	43
E. Kelemahan .....	46
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>47</b>
A. Kesimpulan .....	47
B. Saran.....	47

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blueprint</i> Stres Kerja .....	31
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Kecerdasan Emosi .....	32
Tabel 3. Sebaran Aitem Stres Kerja.....	37
Tabel 4. Sebaran Aitem Kecerdasan Emosi.....	37
Tabel 5. Data Subjek Penelitian .....	38
Tabel 6. Daya Beda Aitem Stres Kerja .....	39
Tabel 7. Daya Beda Aitem Kecerdasan Emosi .....	39
Tabel 8. Hasil Uji Asumsi.....	40
Tabel 9. Norma Kategorisasi Skor.....	41
Tabel 10. Deskripsi Skor pada Stres Kerja .....	42
Tabel 11. Kategori Skor pada Skala Stres Kerja.....	42
Tabel 12. Deskripsi Skor pada Skala Kecerdasan Emosi .....	43
Tabel 13. Kategori Skor pada Skala Kecerdasan Emosi.....	43



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Stres Kerja.....	41
Gambar 2. Norma Kategorisasi Kecerdasan Emosi.....	42



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Penelitian.....	54
Lampiran B. Tabulasi Data Penelitian.....	68
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas .....	86
Lampiran D. Uji Normalitas, Linieritas, dan Hipotesis .....	90
Lampiran E. Surat Izin Penelitian dan Dokumentasi .....	95



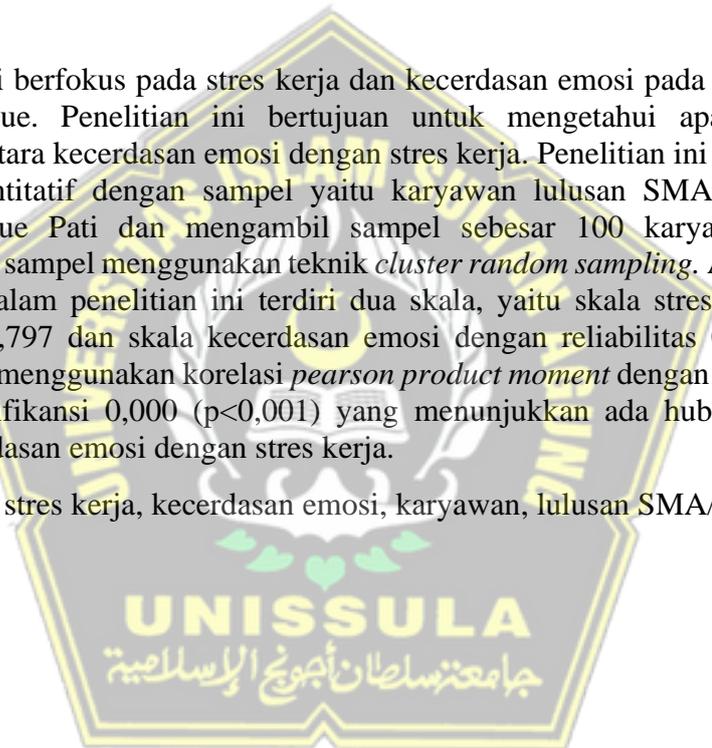
## KECERDASAN EMOSI DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. TRIJAYA TISSUE

Oleh:  
Fitri Handayani  
Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang  
Email: [fitri.handayani@std.unissula.ac.id](mailto:fitri.handayani@std.unissula.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada stres kerja dan kecerdasan emosi pada karyawan PT. Trijaya Tissue. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yaitu karyawan lulusan SMA/SMK di PT. Trijaya Tissue Pati dan mengambil sampel sebesar 100 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dua skala, yaitu skala stres kerja dengan reliabilitas 0,797 dan skala kecerdasan emosi dengan reliabilitas 0,879. Teknik analisis data menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan hasil  $r=-0,468$  dengan signifikansi 0,000 ( $p<0,001$ ) yang menunjukkan ada hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan stres kerja.

Kata Kunci : stres kerja, kecerdasan emosi, karyawan, lulusan SMA/SMK



## EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK STRESS ON EMPLOYEES OF PT. TRIJAYA TISSUE

Fitri Handayani  
Faculty of Psikologi  
Sultan Agung Islamic University  
Email: [fitri.handayani@std.unissula.ac.id](mailto:fitri.handayani@std.unissula.ac.id)

### ABSTRACT

*This study focused on work stress and emotional intelligence on employees of PT. Trijaya Tissue. This study aimed to determine whether there was a relationship between emotional intelligence and work stress. This study used quantitative method with a sample of employees graduated from high school or vocational school at PT. Trijaya Tissue Pati and took a sample of 100 employees. Sampling method used cluster random sampling technique. The measuring instrument used in this study consist of two scales, namely the work stress scale with a reliability of 0.797 and an emotional intelligence scale with a reliability of 0.879. The data analysis technique used Pearson product moment correlation with the result  $r = -0.468$  with a significance of 0.000 ( $p < 0.001$ ) which indicated there was a negative relationship between emotional intelligence and work stress.*

*Keywords: work stress, emotional intelligence, employee, high school/vocational graduates*

UNISSULA  
جامعة سلطان أبجوج الإسلامية

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam perusahaan. Peran perusahaan tidak lepas dari SDM untuk terlaksananya tatanan perusahaan yang semestinya (Rochmawati & Wardianto, 2020). Sumber daya manusia di perusahaan tentu berasal dari berbagai jenjang pendidikan. Perusahaan memiliki karyawan dari tingkatan sarjana, professional, dan tingkatan SMK/SMA. Pendidikan sangatlah penting karena merupakan landasan untuk membentuk karakter bangsa dan mempersiapkan individu di tingkatan lebih tinggi. Banyak dari lulusan SMA/SMK yang memutuskan untuk menjadi karyawan di perusahaan (Alimudin et al., 2018). Ekonomi orangtua yang rendah menjadi faktor utama mereka dituntut untuk langsung bekerja (Pratiwi, 2015).

Perusahaan berharap semua karyawan dari berbagai tingkat pendidikan dapat bekerja dengan optimal. Perusahaan akan menuntut karyawannya untuk memenuhi target sehingga *output* sesuai dengan harapan perusahaan. Tuntutan ini membuat sebagian besar karyawan menjadi mudah capek, emosi juga menjadi tidak stabil. Dampak dari tuntutan perusahaan yang berlebihan membuat karyawannya menjadi mudah sakit, emosi yang tidak jelas seperti mudah marah pada hal kecil, bekerja menjadi sering absen dan malas-malasan. Perilaku seperti ini menandakan karyawan mengalami stres kerja (Asih et al., 2018).

Stres berdampak pada penurunan produktivitas dan semangat sebagai karyawan dalam perusahaan. Stres berlebih dapat mengakibatkan pikiran menjadi kurang jernih, bersikap gelisah, serta sulit dalam pengambilan keputusan yang benar. Akibatnya dapat menurunnya produktivitas sehingga *output* perusahaan juga menjadi tidak tercapai karena karyawan akan melepaskan tanggung jawab, kurang serius dalam bekerja, absensi yang meningkat, bahkan sampai berhenti dari pekerjaannya (Sakti, 2018).

Menurut Kreitner dan Kinicki (Putra, 2017) stres adalah perasaan adaptif yang berhubungan dengan proses psikologis individu. Perasaan adaptif ini timbul akibat dari perilaku eksternal yang berkaitan dengan tuntutan psikologis atau fisik.

Stres kerja adalah keadaan yang timbul karena hubungan antara individu dengan pekerjaannya. Stres kerja muncul akibat adanya ketidaksesuaian karakteristik individu dengan perusahaan (Rizkiyanti, 2019). Stres kerja bisa juga terjadi karena ketidaksesuaian karyawan dengan lingkungan kerja mengakibatkan muncul keadaan dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan. Stres kerja mengakibatkan perasaan kurang nyaman dan mengakibatkan perasaan tertekan sehingga berdampak secara psikologis maupun fisik (Putra, 2017). Stres kerja terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan agar pekerjaan dapat diselesaikan secepat mungkin, gaya kepemimpinan yang kurang disenangi oleh karyawan, lingkungan kerja yang kurang baik, atau bisa jadi karena ketidaksesuaian pendapat antar karyawan (Asih et al., 2018).

Faktanya banyak karyawan lulusan SMA/SMK yang mengalami stres kerja karena tuntutan dari perusahaan seperti target kurang terpenuhi atau bahkan ada banyak kerusakan saat produksi/ pelayanan produk. Berikut adalah beberapa wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan dari lulusan SMA/SMK:

*“Saya sering mengalami masalah di perusahaan. Baik itu masalah yang kecil atau besar. Ketika mengalami pertikaian dengan sesama karyawan saya sering tidak bisa fokus pada pekerjaan saya. Apalagi kalau tuntutan perusahaan yang menurut saya kadang tidak wajar. Saya juga pernah mengalami masalah dengan si A tapi saya juga melampirkan amarah dengan si B. Lulusan SMK juga menjadi salah satu faktor yang bisa saya sebut sebagai penghalang karena beberapa karyawan yang lulusan sarjana sering menganggap remeh kami. Hal ini membuat saya cemas ketika akan menyampaikan informasi atau berkas ke yang bersangkutan. Saya merasa cenderung mudah gelisah akan hal itu.” (I, 21 Tahun)*

*“Sering saya mengalami stres, dari awal saya mulai bekerja bahkan sampai sekarang saya masih sering mengalami. Awalnya saya hanya stres karena sedikit pesimis dengan ijazah saya. Ketika berkumpul dengan teman yang melanjutkan Pendidikan ke tingkat*

*lebih tinggi saya sering merasa minder dan pusing. Hal tersebut juga saya bawa ke dunia pekerjaan yang kalau dipikir tidak ada hubungannya. Akan tetapi seiring berjalannya waktu, faktor stres lain juga ikut mempengaruhi. Ketika target yang tidak tercapai dan membuat atasan marah sering membuat saya stres. Selain itu, ketika mengalami stres kerja, emosi saya sering meluap-luap walaupun hal ini berlangsung sejenak. Tetapi saya sering mengalami hal tersebut bahkan dengan masalah yang ringan.” (C, 21 Tahun)*

*“Adanya tuntutan kerja kurang berpengaruh terhadap stres kerja saya. Tetapi, dalam menangani emosi antar teman kerja, atasan, bahkan dari pimpinan perusahaan sering kali menurunkan mood yang berdampak pada produktivitas kerja. Sering kali penyalahgunaan kekuasaan dari karyawan yang lebih lama membuat saya stres dan berpikir untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, saya pernah mengalami direndahkan oleh rekan kerja saya yang sudah menjadi sarjana. Hal ini awal-awal membuat saya stres dan mudah tersinggung dengan teguran ringan. Saya juga pernah kurang paham dalam mengerjakan suatu hal yang dimintai oleh atasan sehingga hal ini membuat saya semakin gugup dalam bekerja dan menjadi kurang fokus dalam mengerjakan pekerjaan.” (F, 22 Tahun)*

*“Permasalahan yang membuat saya stres adalah banyaknya tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan emosi saya kurang stabil. Saya pernah marah kepada rekan kerja karena lelah dalam bekerja. Saya juga sering tidak bisa menahan emosi saat sedang tertekan. Saya sering merasa tertekan akibat kekhawatiran saya mengenai Pendidikan. Saya cenderung mengkhawatirkan nasib karir saya di perusahaan. Apakah Pendidikan saya akan mempengaruhi kontrak? apakah dengan Pendidikan ini saya bisa mendapatkan pekerjaan?. Pertanyaan sebagai berikut sering muncul dipikiran saya sehingga saya menjadi mudah capek dalam bekerja.” (R, 23 Tahun)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa karyawan lulusan SMA/SMK di PT. Trijaya Tissue mengalami stres kerja karena pertikaian dengan rekan kerja, tuntutan perusahaan yang berakibat pada emosi subjek sehingga berakibat menurunnya produktivitas kerja. Karyawan lulusan SMA/SMK juga ada beberapa yang mengalami masalah diskriminasi karena pendidikan, merasa minder yang akhirnya *overthinking* karena merasa tidak seperti orang lain.

Kecerdasan emosi pada karyawan lulusan SMA/SMK tentu berbeda dengan lulusan lain seperti S1, D3, atau tingkat pendidikan lainnya. Salah satu hal yang mempengaruhi tingkat kecerdasan emosi adalah pengalaman dan proses belajar (Casmini, 2007). Subjek penelitian memiliki tingkat pendidikan

SMA/SMK. Selama proses pendidikan yang ditempuh oleh subjek penelitian, banyak hal yang dialami sebagai proses belajar sehingga mempengaruhi individu dalam bersikap yang tentunya proses pendidikan ini berbeda dengan lulusan S1, D3, atau lulusan lainnya.

Salah satu faktor munculnya stres kerja adalah kecerdasan emosinya (Putra, 2017). Menurut Shapiro (Putra, 2017) kecerdasan emosi adalah komponen dari berbagai fungsi psikologis yang mencakup kemampuan dalam pengendalian emosi dan kepercayaan diri, baik pada diri sendiri ataupun orang lain. Kemampuan individu juga bagian dari kecerdasan emosi dalam memilih informasi sehingga dapat menghasilkan tindakan yang baik. Apabila individu diindikasikan memiliki kecerdasan emosi yang rendah maka kemampuan dalam pengendalian emosi dan kepercayaan diri juga rendah. Rendahnya kemampuan dalam mengendalikan emosi akan memunculkan adanya stres kerja karena individu rentan terlibat masalah dengan rekan kerja, mudah marah dengan hal kecil, bahkan akan marah jika apa yang harus dilakukan tidak sesuai dengan kemauannya (Akbar, 2013).

Kecerdasan emosi bisa mempengaruhi pekerjaan (Sakti, 2018). Kecerdasan emosi sangat diperlukan agar pengelolaan emosi lebih baik dan penyelesaian masalah bisa dilakukan secara tepat. Kecerdasan emosi mempengaruhi pekerjaan karena karyawan yang mampu mengolah emosi secara tepat dapat bekerja lebih efektif sehingga sasaran dan tujuan perusahaan dapat tercapai. (Andewi et al., 2016).

Penelitian mengenai stres kerja sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya oleh Putra tahun 2017 dengan judul “Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja pada Guru SMA Negeri 17 Medan” dengan hasil adanya hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada guru SMA Negeri 17 Medan. Ada juga judul lain seperti “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung” yang menyatakan bahwa: (1) Kecerdasan emosi dengan stres karyawan ada hubungan negatif, (2) Kecerdasan emosi dengan kepuasan karyawan ada

hubungan yang positif, (3) Stres berpengaruh negatif dengan kepuasan karyawan (Andewi et al., 2016). Penelitian lain mengenai stres kerja juga dilakukan oleh (Ellyzar et al., 2017) dengan judul “Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh” yang menyatakan secara parsial ada pengaruh mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polrestabes Makassar” oleh (Baharuddin et al., 2019) dengan hasil terdapat keterkaitan yang negatif antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada anggota satuan lalu lintas Polrestabes Makassar.

Penelitian yang dilakukan peneliti berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti lain, walaupun memiliki persamaan dengan fokus pada variabel stres kerja. Penelitian oleh Andy Dwi Putra tahun 2017 dengan judul “Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja pada Guru SMA Negeri 17 Medan” memilih desain penelitian *cross sectional* dengan teknik total sampling sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik dalam melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada pekerja lulusan SMA/SMK di PT. Trijaya Tissue Pati.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dapat disimpulkan untuk penelitian ini berupa apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada karyawan lulusan SMA/SMK di PT Trijaya Tissue Pati ?

## **C. Tujuan**

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada karyawan lulusan SMA/SMK di PT Trijaya Tissue Pati.

#### **D. Manfaat**

1. Manfaat Teoritis:
  - a. Penelitian diharapkan bisa berguna sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang psikologi industri mengenai hubungan antara kecerdasan emosi dan stres kerja.
  - b. Penelitian ini semoga juga bisa digunakan sebagai alternatif bahan pembelajaran terkait dengan materi hubungan antara kecerdasan emosi dan stres kerja bagi yang membutuhkan
2. Manfaat Praktis:
  - a. Diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan mengenai seberapa besar pengaruh hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja.



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Stres Kerja

#### 1. Definisi Stres Kerja

Stres kerja seringkali membuat seseorang mengalami ketegangan karena timbulnya faktor yang mempengaruhi dirinya. Kondisi ini dapat muncul karena faktor dalam diri individu atau lingkungan luar. Stres kerja merupakan keadaan yang memunculkan ketegangan dan menciptakan ketidaksesuaian fisik maupun psikis serta berpengaruh pada emosi, cara berpikir, dan kesehatan karyawan (Ayatullah, 2017). Stres kerja sendiri bisa menjadi positif atau negatif. Stres yang positif disebut "*eustres*" yang artinya suatu kondisi yang mendorong individu untuk meningkatkan prestasi, lebih tertantang dalam menyelesaikan masalah, meningkatkan kinerja, dan lain sebagainya. Kebalikan dari *eustres* adalah stres yang bersifat merugikan atau bisa disebut dengan "*distres*". Kondisi ini memunculkan berbagai gejala yang pada dasarnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Contohnya adalah semangat dalam bekerja menurun, sering bolos kerja, tekanan darah menjadi tinggi, memiliki gangguan pencernaan, dan emosi menjadi kurang stabil (Aldi & Susanti, 2018).

Soewondo (Saleh et al., 2019) mengungkapkan stres kerja ada karena munculnya beberapa faktor di tempat kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan dan mengganggu kondisi fisik atau psikisnya. Stres kerja terjadi jika ada ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan.

Gibson (Sinambela, 2016) berpendapat bahwa stres kerja memiliki konsep dari berbagai sudut, yaitu stres yang berperan sebagai stimulus, stres yang berperan sebagai respon, dan stres yang berperan sebagai stimulus-respon. Stres stimulus lebih fokus kepada lingkungan. Stimulus disini mengartikan stres pada suatu dorongan yang membuat individu menanggapi *stressor*. Pendekatan stimulus-respon didefinisikan sebagai konsep perpaduan antara stimulus lingkungan dan respon individu. Stres disini dianggap sebagai hubungan antara stimulus dari lingkungan dan kecenderungan pribadi untuk berpendapat.

Stres kerja menyebabkan keadaan psikologis individu menjadi berperilaku tidak semestinya di tempat kerja sehingga menghasilkan respon individu terhadap orang lain menjadi tidak seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kemampuannya. Pada dasarnya stres kerja muncul ketika individu akan mencoba mengatasi tugas, tanggung jawab, atau pekerjaan lain tetapi menghadapi kesulitan yang membuat terlalu berpikir (Stranks, 2005).

Ketika individu mengalami stres kerja maka otak cenderung mengaktifkan mode perlindungan diri dengan mengambil energi dari memori dan mengalihkannya ke bagian otak lain untuk mengambil tindakan pertahanan diri. Individu dengan stres kerja cenderung mudah marah, tertekan, putus asa, bahkan memberikan respon negatif ketika menghadapi permasalahan dalam dunia pekerjaan. Stres kerja yang berkelanjutan akan mengakibatkan kekurangan energi bahkan bisa jadi lebih buruk (Goleman, 2016b).

Berdasarkan uraian diatas, stres kerja adalah bentuk kelelahan fisik yang menyebabkan perasaan kurang nyaman akibat tuntutan pekerjaan atau perbedaan pendapat antar karyawan sehingga mempengaruhi keadaan psikologis.

## **2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja dalam sebuah perusahaan dikelompokkan menjadi beberapa faktor (Griffin & Moorhead, 2013). Faktor tersebut diantaranya sebagai berikut:

### a. Tuntutan tugas (*task demands*)

Tuntutan yang berhubungan pada tugas secara khusus yang harus dilakukan oleh individu. Tuntutan tugas ini berkaitan dengan jenis bidang pekerjaan yang dimiliki.

### b. Tuntutan fisik (*physical demands*)

Tuntutan yang berupa bentuk fisik yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan.

### c. Tuntutan peran (*role demands*)

Peran disini yang dimaksud berupa tindakan individu yang diharapkan sejalan dengan posisi tertentu dalam suatu organisasi. Dalam faktor ini, individu akan merasakan harapan dari peran itu sendiri dengan tingkatan

yang berbeda. Individu ini nantinya akan berusaha untuk mewujudkan peran tersebut.

d. Tuntutan antar personal

Ada tiga jenis tuntutan antar personal, diantaranya adalah tekanan kelompok, gaya berkepemimpinan, dan konflik antar personal. Tekanan kelompok ini seperti tuntutan agar mematuhi norma di kelompok sehingga membuat individu dalam kelompok merasa tertekan. Gaya kepemimpinan seseorang biasanya penyebab stres, misalnya karyawan yang butuh dukungan sosial dari pemimpin, namun pemimpin tersebut cukup kasar. Gaya kepemimpinan ini biasanya akan menyebabkan karyawan merasakan stres. Konflik antar personal biasanya terjadi jika kepribadian dan perilaku individu bertentangan dengan orang lain. Akan terjadi konflik ketika dua orang atau lebih yang memiliki kepribadian, sikap, dan perilaku yang bertentangan harus bekerja sama.

Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa munculnya stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Faktor lingkungan

Faktor ini meliputi lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman atau fasilitas dari perusahaan yang belum berkembang kadang membuat karyawan merasa kesusahan.

b. Faktor organisasi

Termasuk dalam kategori tuntutan tugas dalam perusahaan, tuntutan peran sebagai seorang karyawan, tuntutan antar rekan kerja, dan struktur dalam organisasi yang sering tidak konsisiten.

c. Faktor individu

Mencakup persoalan keluarga, masalah ekonomi, karakteristik bawaan individu (kecerdasan emosi dan kestabilan emosi).

Menurut Mohyi (2012) munculnya stres kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan, organisasional, dan individual (keluarga, kepribadian, dan ekonomi).

Menurut Hurrell dkk (Rochmawati & Wardianto, 2020) faktor stres kerja antara lain:

a. Faktor intrinsik dalam pekerjaan

Faktor ini meliputi tuntutan fisik. Tuntutan fisik berarti keadaan secara fisik dalam bekerja yang mempengaruhi kondisi seorang karyawan. Misalnya, kegaduhan, getaran akibat alat kerja, kebersihan lingkungan. Sedangkan, tuntutan tugas merupakan beban pekerjaan yang dimiliki karyawan.

b. Peran individu dalam organisasi

Faktor ini seperti pertikaian pribadi individu atas ketidakmampuannya dalam memenuhi tuntutan

c. Pengembangan karir

Faktor ini terdiri dari *job insecurity* dan *over and under promotion*. *Job insecurity* yaitu ketakutan individu dalam kehilangan pekerjaannya, adanya pernyataan bahwa bidang pekerjaannya dianggap sudah tidak dibutuhkan atau tenaganya yang menurun sehingga perusahaan tidak membutuhkannya lagi. *Over and under promotion* yaitu peluang dalam meningkatkan karir dalam bekerja.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Bisa juga disebabkan karena karyawan harus bekerja sama dengan karyawan lain dengan berkepribadian berlawanan dengannya.

e. Struktur dalam organisasi

Hal ini berfokus pada sejauh mana karyawan dapat terlibat pada perilaku sosial yang ada di perusahaan.

f. Tuntutan yang berasal bukan dari pekerjaan

Tuntutan ini berkaitan dengan kehidupan pribadi seorang individu dalam berinteraksi dengan kehidupan sosialnya.

g. Ciri individu

Menunjukkan ciri kepribadian individu yang spesifik dengan bentuk perilaku berdasarkan sikap seharusnya, kebutuhan hidupnya, nilai yang dimiliki, pengalaman masa lalu, dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi adanya stres kerja dapat dikatakan karena faktor dari lingkungan dan diri individu sendiri. Faktor lingkungan menuntut adanya hasil yang sesuai dengan standar kerja perusahaan membuat beberapa karyawan yang kurang mampu menjadi mengeluh sehingga berdampak pada proses pengambilan keputusan. Hal lain juga bisa disebabkan karena perbedaan pendapat antar karyawan yang mempengaruhi pekerjaan. Faktor individu juga menjadi dorongan tersendiri adanya stres kerja karena seringkali belum matangnya emosi membuat proses pengambilan keputusan dan tindakan menjadi kurang baik.

### 3. Aspek-aspek Stres Kerja

Beehr dan Newman (Putra, 2017) juga mengungkapkan aspek-aspek stres kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### a. Fisisologis

Mengalami stres kerja mengakibatkan metabolisme tubuh menurun. Tubuh menjadi cenderung mudah lelah, sakit, dan gangguan lainnya.

#### b. Psikologis

Gangguan psikologi saat mengalami stres kerja biasanya seperti mengalami kecemasan, mudah marah, emosi kurang stabil.

#### c. Perilaku

Aspek ini biasanya menunjukkan karyawan menjadi berperilaku berbeda seperti mudah absen, hubungan sosial dengan karyawan lain yang merenggang, dan cara bekerja yang terganggu.

Aspek-aspek stres kerja menurut Luthans (2011) adalah sebagai berikut:

#### a. *Physiology*

*Physiology* mencakup masalah yang terkait dengan kesehatan fisik. Sistem kekebalan tubuh mulai terganggu sehingga rawan mengalami sakit dan masalah yang terkait dengan kardiovaskular seperti tekanan darah naik, gangguan jantung, mudah pusing, sakit punggung, mudah sakit perut atau sembelit.

*b. Psychology*

Psikologi yang terganggu ditandai dengan mengalami ketidakpuasan saat bekerja. Individu juga cenderung merasa tegang, gelisah, dan cemas. Semakin dibiarkan, stres kerja akan membuat individu menjadi mudah marah hingga bertindak secara agresif seperti melakukan pertikaian dengan orang lain dan membuat keluhan.

*c. Behaviour*

Ditandai dengan adanya perubahan produktivitas, sering absen jam kerja, mengalami perubahan nafsu makan, konsumsi rokok yang meningkat, dan susah tidur.

Menurut Robbins, Stephen, dkk (Tambun, 2017) mengungkapkan aspek-aspek stres kerja sebagai berikut:

a. Lingkungan

Perubahan bentuk struktur lingkungan kerja menjadi sumber stres kerja di kalangan karyawan. Perubahan ini bisa seperti perubahan iklim organisasi dan tata letak ruang kerja.

b. Organisasi

Adanya tekanan dari atasan dalam sebuah organisasi/ perusahaan membuat individu kurang leluasa dalam bekerja sehingga menunjukkan kinerja yang kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas dengan kurang waktu yang ditentukan.

c. Individu

Masalah pribadi dan karakteristik yang dimiliki karyawan sering menjadi sebuah tolak ukur seseorang mengalami stres kerja.

Stres kerja dapat dilihat dari berbagai aspek yang mencakup dari kesehatan fisik, psikis, bahkan perubahan perilaku yang ditunjukkan oleh individu. Individu yang mengalami stres kerja cenderung akan mengalami perubahan baik fisik, psikis, maupun perilaku. Perubahan ini terjadi karena adanya dorongan dari lingkungan dan organisasi yang kurang nyaman serta masalah pribadi individu.

#### 4. Dampak Stres Kerja

Menurut teori Gitosudarmo dan Sudita (2000) stres kerja memiliki dampak yang cukup berpengaruh. Dampak stres kerja ini yaitu:

a. Subjektif

Adanya rasa khawatir, perasaan agresi, menjadi apatis, mudah bosan, mengalami depresi, mudah lelah, frustrasi, emosi menjadi tidak terkendali, kurang menghargai diri sendiri, sehingga berpengaruh dalam aktivitas individu.

b. Perilaku

Berubahnya perilaku individu dapat berakibat seorang individu mudah mendapat kecelakaan, bisa menjadi pecandu alkohol, penyalahgunaan obat, mudah meluapkan emosi, makan menjadi berlebihan, sering merokok, perilaku impulsif, gugup dalam tertawa.

c. Kognitif

Berdampak juga dalam proses kognitif individu sehingga berakibat ketidakmampuan dalam mengambil keputusan yang logis, konsentrasi menjadi rendah, fokus menjadi terganggu, sensitif pada kritikan, dan mental menjadi terhambat.

d. Fisiologis

Berkaitan dengan kesehatan tubuh seperti gula darah, detak jantung, dan tekanan darah dalam tubuh meningkat. Adapun dengan munculnya keringat berlebihan, bola mata melebar, tubuh menjadi mudah panas dingin.

e. Organisasi

Bagian dalam organisasi seperti absensi meningkat, omset bisa menurun, produktivitas kerja menjadi rendah, diasingkan oleh rekan kerja, komitmen dan loyalitas dalam berorganisasi berkurang.

Dampak stres kerja menurut Stranks (2005) adalah sebagai berikut:

- a. Ketidakhadiran. Ketidakhadiran pada hari tertentu adalah bentuk wujud dari adanya stres.
- b. Kecelakaan. Individu yang mengalami stres kerja rentan akan masalah. Individu ini akan mengalami tiga kali lipat rata-rata kecelakaan.

- c. Performa pekerjaan tidak menentu. Adanya stres kerja membuat produktivitas menjadi tidak menentu sehingga berdampak pada performa perusahaan.
- d. Kehilangan konsentrasi. Keadaan yang membuat individu stres bisa berdampak pada kemampuan dalam berkonsentrasi. Individu akan cenderung mudah terganggu, kurang nyaman, dan tidak mampu menyelesaikan tugas.
- e. Hilangnya ingatan jangka pendek. Mengalami stres berarti individu sedang menitikberatkan pikiran pada satu titik yang membuat terganggu. Perasaan ini menghalangi hal lain sehingga hal tersebut sering terlupakan.
- f. Kesalahan. Individu cenderung mudah melakukan kesalahan karena adanya stres kerja.
- g. Penampilan pribadi menjadi kurang rapi karena kurang fokus dalam niat bekerja
- h. Hubungan antar staf buruk. Individu yang sedang stres menjadi mudah tersinggung karena permasalahan yang sepele.

Dampak stres kerja menurut Moonhead dan Ricky W. Griffin (Suryawan, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Adanya penurunan kinerja bagi karyawan dengan kualitas kinerja yang menurun sehingga produktivitas perusahaan juga ikut turun.
- b. Adanya penarikan diri dari karyawan seperti mudah absen saat bekerja bahkan bisa sampai mengundurkan diri.
- c. Menunjukkan perubahan sikap menjadi mudah mengeluh akibat kelelahan dalam bekerja sehingga menghambat produktivitas dan merugikan perusahaan.

Stres kerja berdampak pada kinerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Perkerja cenderung mulai terganggu dalam proses berpikir dan hubungan sosialnya sehingga mempengaruhi perilaku. Hubungan antar karyawan menjadi mudah renggang karena hal kecil. Kondisi fisik dan psikis perkerja juga bisa terganggu sehingga menghambat kinerja dan penurunan hasil perusahaan.

## 5. Proses Terjadinya Stres Kerja

Lazarus dan Folkman (Cahyono, 2019) menjabarkan tentang proses terjadinya stres kerja menggunakan model *interaktional*. Proses ini dibagi menjadi 4 tahap sebagai berikut:

a. Tahap 1: *Primary appraisal*

Tahap pertama individu akan menentukan apakah merasa terancam atau tidak berdasarkan pengalaman yang telah dihadapi.

b. Tahap 2: *Secondary appraisal*

Jika tahap sebelumnya membuat perasaan terancam bagi individu, maka perlu lanjut ke tahap ini dengan menentukan kuat tidaknya kontrol diri dalam menghadapi situasi.

c. Tahap 3: *Coping*

Pada tahap ini individu perlu cara untuk menghadapi situasi yang penuh dengan tekanan. Tahap ini individu akan mencoba menghilangkan stres dengan cara yang dipilih.

d. Tahap 4: *Reappraisal*

Tahap terakhir yaitu dengan menguji apakah stresor telah hilang atau belum.

Proses terjadinya stres kerja menurut Griffin dan Moorhead (2013) dikelompokkan menjadi tiga tahapan, yaitu:

a. Tahap pertama (*alarm*)

Pada tahap ini individu akan merasa panik dan mencari solusi untuk mengatasi stres. Individu tersebut juga akan menentukan antara memilih melawan atau mundur.

b. Tahap kedua (perlawanan)

Pada tahap ini individu akan mencoba untuk melawan stres yang dihadapi. Individu tersebut akan mencoba dengan menggunakan cara yang mudah dahulu untuk mengurangi sedikit demi sedikit perasaan stres.

c. Tahap ketiga (kelelahan)

Tahap terakhir yaitu muncul perasaan lelah, menyerah, dan tidak tahan lagi dengan apa yang dihadapi. Contohnya, dengan menggunakan suatu metode individu tersebut kurang konsisiten dan akhirnya menyerah.

Proses terjadinya stres kerja menurut Hawari (Asih et al., 2018) adalah sebagai berikut:

a. Tingkat I

Pada tahap ini individu masih merasakan semangat yang membara dengan energi berlebihan yang sebenarnya energi itu merupakan energi cadangan yang dimiliki.

b. Tingkat II

Mulai timbulnya keluhan seperti merasa letih saat bangun tidur, mudah lelah dalam bekerja, adanya gangguan pencernaan, tegang pada otot-otot tubuh.

c. Tingkat III

Pada tahap ini keluhan disertai gangguan fisik yang diharuskan konsultasi dengan dokter.

d. Tingkat IV

Tahap ini mulai muncul perasaan ingin berhenti dari pekerjaan karena merasa pekerjaan yang digeluti terasa diluar kemampuannya. Adanya gangguan tidur, perasaan negatif, dan konsentrasi menurun.

e. Tingkat V

Adanya gangguan fisik dan psikis pada individu disertai dengan ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Tingkat VI

Tahap ini merupakan paling berbahaya karena banyak individu yang harus dilarikan ke ICU karena mengalami stres kerja. Individu akan merasakan detak jantung yang tidak normal karena zat adrenalin yang meningkat, nafas menjadi sesak, dan tubuh dingin seketika.

Proses terjadinya stres menurut Zulkifli et al. (2019) adalah sebagai berikut:

a. Tahap 1

Tahapan ini merupakan tahap yang paling ringan disertai dengan perasaan yang masih semangat, bekerja keras secara berlebihan namun tanpa disadari cadangan energi semakin terkuras.

b. Tahap 2

Perasaan menyenangkan yang semula mulai menghilang dan timbul keluhan yang disebabkan cadangan energi yang habis.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa individu yang mengalami stres kerja umumnya mulai merasa kurang nyaman dengan situasi yang dihadapi. Individu akan menentukan seberapa besar kontrol diri untuk melawan atau mundur dalam permasalahan yang harus dihadapi dengan menentukan suatu cara. Saat dihadapkan dengan suatu keadaan yang memaksa individu untuk melakukannya maka akan terjadi penolakan dalam psikologis sehingga mengakibatkan fokus dalam bekerja berkurang, mudah lelah, dan bisa berakibat dalam gangguan tidur. Individu yang tidak bisa mengontrol stres kerjanya akan sangat membahayakan fisik dan psikologisnya.

## 6. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Keith Davis dan John W. Newstorm (Sinambela, 2016) ada pendekatan yang melibatkan karyawan dan manajemen dalam mengatasi stres kerja. Pendekatan tersebut diantaranya:

a. Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan dengan tujuan memberikan dukungan kepuasan secara sosial kepada karyawan, misalnya dengan melakukan permainan yang melibatkan kerja kelompok atau dengan liburan secara tim akan membuat karyawan lebih banyak berkomunikasi.

b. Pendekatan dengan meditasi

Pendekatan ini membuat karyawan berkonsentrasi dalam pikirannya dengan cara menenangkan emosi.

c. Pendekatan *biofeedback*

Pendekatan ini memerlukan arahan dari tenaga medis. Arahan ini dapat dilakukan dengan melalui dokter, psikiater, atau psikolog.

d. Pendekatan melalui program kesehatan pribadi

Pendekatan ini dapat dikatakan sebagai pencegahan sebelum mengalami stres kerja. Beberapa periode, karyawan melakukan pemeriksaan Kesehatan secara berkala.

Pendekatan stres kerja menurut (Bachroni & Asnawi, 1999) adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan *stressor*

Pendekatan ini melihat stres dari sumbernya seperti karyawan yang merasa adanya ketidakadilan gaji, lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan budaya organisasi yang buruk.

b. Pendekatan proses

Pendekatan ini meyakini bahwa stres merupakan transaksi dari *stressor* dengan kapasitas diri yang menentukan. Kapasitas diri ini yang akan menentukan hasil respon yang positif atau negatif.

c. Pendekatan kognitif

Pendekatan ini berdasarkan pola pikir, baik itu pola pikir positif maupun negatif. Pola pikir yang positif akan menghasilkan individu yang optimis karena menganggap sebuah masalah adalah tantangan yang harus dihadapi, sedangkan dengan pola pikir yang negatif individu cenderung mudah pesimis dan menganggap masalah adalah ancaman baginya.

Pendekatan stres kerja menurut Asih et al. (2018) adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan individu

Individu menggunakan tanggung jawab pribadi untuk menurunkan tingkat stresnya. Individu ini menyadari bahwa stres kerja akan mengganggu kinerjanya di perusahaan. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan cara relaksasi, manajemen waktu, atau memperluas jaringan dukungan sosial.

b. Pendekatan organisasional

Pendekatan ini menggunakan teknik komunikasi dengan memberikan sistem penilaian prestasi dari perusahaan pada karyawannya. Penilaian dengan hasil baik akan diberikan imbalan seperti kenaikan gaji, bonus, atau pangkat dalam perusahaan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pendekatan stres kerja bisa dilakukan dari individu itu sendiri maupun lingkungan. Individu yang sadar sedang mengalami stres kerja akan mampu mengambil tindakan untuk mengurangi tingkat stres kerja. Dukungan dari perusahaan, rekan kerja, keluarga juga sangat berperan dalam pendekatan stres kerja.

## **B. Kecerdasan Emosi**

### **1. Definisi Kecerdasan emosi**

Kecerdasan emosi adalah keunggulan kompetitif bagi individu. Individu yang paling dihargai adalah individu yang produktif dan memiliki kecerdasan emosi stabil (Nasrin & Morshid, 2018). Kecerdasan emosi tetap dibutuhkan walaupun memiliki kecerdasan intelektual yang mumpuni. Kecerdasan emosi yang berkembang menjadi lebih stabil akan membuat suatu pekerjaan menjadi lebih baik. Kecerdasan emosi merupakan faktor yang dapat memastikan keberhasilan dalam suatu hubungan dan setiap tindakan yang diambil. Kurangnya kecerdasan emosi meskipun memiliki kecerdasan intelektual tinggi, seorang individu juga dapat mengalami kegagalan dalam tindakannya (Singh, 2006).

Goleman (2016) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan untuk mendalami perasaan pribadi dan orang lain. Kecerdasan emosi juga berkaitan dengan kemampuan memberikan motivasi dan mengelola emosi secara sempurna pada diri sendiri serta lingkungan. Memiliki kecerdasan emosi tidak hanya bersikap ramah dan memberikan kekuasaan diri untuk bersikap egois. Kecerdasan emosi ini mampu membuat individu tetap bertahan ketika dihadapkan dengan masalah. Kecerdasan emosi juga bisa mengendalikan

perasaan agar tidak berlebihan, mengatur perasaan agar stres tidak mempengaruhi proses berpikir, dan berempati (Goleman, 2016a).

Casmini (2007) mengungkapkan kecerdasan emosi merupakan kemampuan seorang dalam mengendalikan emosinya dan orang lain. Cerdas secara emosi berarti mampu dalam membedakan emosi untuk berpikir dan bertindak secara tepat. Kecerdasan emosi juga didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2015) yaitu suatu kemampuan individu untuk menilai emosi pribadi dan orang lain, paham mengenai emosi, dan mengolah emosi menjadi lebih teratur. Pada dasarnya emosi ini bertindak sesuai dengan keadaan pada saat itu secara bertahap untuk mengatasi masalah yang ada. Emosi yang muncul di bawah ambang kesadaran dapat mempengaruhi tindakan yang akan diambil.

Kesimpulan dari uraian diatas yaitu kecerdasan emosi merupakan suatu kemampuan individu untuk menunjang adanya keberhasilan dalam suatu hubungan dan setiap tindakan yang diambil karena adanya kecerdasan emosi mempengaruhi empati menjadi tinggi dan membuat individu bisa bertahan dalam menghadapi masalah.

## **2. Aspek-aspek Kecerdasan emosi**

Salovey dan Mayer telah menjabarkan teori kecerdasan emosi yang berperan dalam kemampuan melihat dan mengendalikan perasaan pribadi serta orang lain lalu digunakan untuk mengarahkan pikiran dan tindakan. Goleman (2016b) telah memfokuskan teori yang dikembangkan oleh Salovey dan Mayer tersebut menjadi lebih fokus dalam mengimplementasikan kecerdasan emosi di dunia kerja adalah sebagai berikut:

### **a. Kesadaran diri (*Self Awareness*)**

Perlu adanya pemahaman terkait suatu keinginan dalam suatu hal karena hal tersebut merupakan hal penting dalam proses pengambilan keputusan. Mengetahui apa yang diinginkan berarti memiliki kemampuan kesadaran diri yang kuat. Mengenali perasaan merupakan dasar dari kecerdasan emosional. Perlu adanya pemahaman perasaan secara bertahap agar lebih memahami diri sendiri.

b. Pengaturan diri (*Self Management*)

Mengatur diri ini bertujuan untuk mengendalikan emosi sehingga dalam pelaksanaan tugas berlangsung baik, memiliki pemahaman pada keinginan sendiri, bisa menunda suatu keinginan sebelum mencapai tujuan, dan bisa bangkit dari perasaan tertekan.

c. Motivasi (*Self Motivation*)

Motivasi ini membuat tercapainya suatu tujuan dengan menggunakan cara melalui keinginan terdalam kita. Adanya motivasi menciptakan ide gagasan untuk supaya tindakan lebih efektif dan mampu bangkit dari kegagalan.

d. Empati (*Empathy*)

Empati berkaitan dengan perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain. Empati mengkhususkan kemampuan dalam memahami perasaan orang lain. Empati juga mengharuskan dalam memahami perspektif orang lain untuk menumbuhkan hubungan yang selaras dan saling menghargai.

e. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Perlu adanya penanganan emosi yang baik dalam berhubungan dengan orang lain. Keterampilan sosial ini mencakup dengan kemampuan dalam membaca situasi kelompok sosial secara cermat sehingga menghasilkan interaksi yang lancar. Keterampilan ini juga berpengaruh dalam kemampuan memimpin, bermusyawarah, penyelesaian masalah dalam tim. Menurut Petrides dan Furnham (2001) aspek kecerdasan emosi dibagi

menjadi empat bagian. Aspek-aspek tersebut adalah:

- a. Pengaturan *mood*. Pengaturan *mood* adalah suatu pengelolaan emosi untuk memudahkan dalam mencapai tujuan dengan mengontrol perasaan dan *impuls* diri sendiri.
- b. Keterampilan sosial. Keterampilan ini bertujuan untuk menanggapi hal yang diharapkan oleh lingkungan sosial
- c. Pemanfaatan emosi. Pemanfaatan emosi ini merupakan suatu kecenderungan yang memudahkan dalam peralihan antara sasaran terhadap tujuan

- d. Penilaian emosi. Pada aspek ini lebih fokus pada pemahaman terhadap kondisi diri sendiri.

Aspek kecerdasan emosi menurut Mulyasari (2019) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dalam belajar dan mengambil keputusan secara tepat. Kemampuan ini bertujuan agar individu mampu dalam berpikir secara tepat agar produktivitas tidak terhambat.
- b. Kemampuan dalam belajar dan menalar secara logika pada hal-hal yang abstrak. Kemampuan ini dapat membantu individu dalam mengembangkan penalaran pada pola pikir sehingga ketika dihadapkan pada masalah dapat mencari solusi bukannya menyerah.
- c. Kemampuan untuk dapat beradaptasi pada hal-hal atau kejadian yang muncul akibat perubahan dan ketidakpastian lingkungan.
- d. Kemampuan untuk memberikan motivasi pada diri sendiri untuk dapat menyelesaikan tugas atau tuntutan pekerjaan secara tepat dan cepat.

Menurut penjabaran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek dari kecerdasan emosi yang meliputi perasaan terkontrol dengan dukungan dari keterampilan emosi untuk mampu memposisikan diri agar bertindak sesuai dengan lingkungan sosial yang baik. Aspek kecerdasan ini meliputi kemampuan individu agar dapat memberikan suatu pengaruh yang baik dalam sebuah perusahaan.

### 3. Ciri-ciri Kecerdasan Emosi

Salovey menempatkan kecerdasan dari teori Gardner sebagai makna dasar mengenai kecerdasan emosi menjadi lima bagian utama (Goleman, 2016a):

- a. Mengenal emosi diri

Mengenal emosi pribadi adalah dasar dari kecerdasan emosi. Ketika individu tidak mampu mengenali perasaan diri sendiri bisa mengakibatkan berada dalam posisi dimana perasaan menjadi tidak terarah. Individu yang memiliki pemahaman terhadap perasaannya adalah orang yang lebih mampu dalam penyelesaian masalah pribadi dan pekerjaan.

b. Mengelola emosi

Pengelolaan emosi bertujuan agar perasaan yang akan diungkapkan bersifat pas. Individu yang tidak dapat mengelola emosi akan kurang mampu melawan rasa murung dan resah, sementara individu dapat mengelola emosi akan mampu mengendalikan perasaan yang kurang baik.

c. Memberikan motivasi kepada diri sendiri

Mampu menahan dan mengendalikan keinginan akan mewujudkan kinerja yang tinggi di berbagai bidang. Individu yang dengan kemampuan ini akan lebih produktif ketika bekerja.

d. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan ini mencakup pemahaman sosial di sekitarnya sehingga bisa mengulurkan bantuan sesuai dengan kebutuhan orang lain.

e. Membina suatu hubungan

Sebelum membina hubungan, perlu adanya kemampuan dalam manajemen diri dan empati agar keterampilan dalam membina suatu hubungan menjadi lebih matang. Ketika bertemu dengan orang lain kita otomatis memberikan isyarat atau tanda yang menggambarkan emosi kita. Semakin baik kita dalam manajemen diri maka akan memberikan gambaran diri yang baik. Secara tidak sadar, emosi yang kita tampilkan juga bisa ditiru oleh lawan bicara kita karena terjadi peralihan emosi. Orang lain cenderung meniru emosi individu yang dijumpai.

Hein (Murni et al., 2015) mengemukakan bahwa ciri-ciri kecerdasan emosi dibagi menjadi dua bagian. Dua bagian tersebut yaitu:

a. Kecerdasan emosi tinggi

Kecerdasan emosi yang tinggi bisa mengungkapkan emosi dengan jelas, tidak menampakkan perasaan takut dalam mengungkapkan perasaannya. Individu ini juga memiliki perasaan yang positif dalam memahami komunikasi *nonverbal*. Cenderung melakukan tindakan sesuai dengan keinginannya bukan karena suatu keharusan. Individu ini mudah termotivasi dan selalu optimis dalam melakukan pekerjaannya.

b. Kecerdasan emosi rendah

Kecerdasan emosi yang rendah cenderung tidak bertanggung jawab terhadap perasaan pribadi dan orang lain sehingga mudah menyalahkan orang lain saat menghadapi kesulitan. Mereka yang memiliki kecerdasan emosi rendah juga suka mengkritik tindakan orang lain dan merasa dirinya lebih hebat dari siapapun. Individu ini juga suka melebih-lebihkan suatu hal kecil dan kurang dalam berempati.

Kecerdasan emosi menurut Stein (A. Chandra, 2017) adalah sebagai berikut:

a. Kecerdasan emosi tinggi

Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi dapat menunjukkan ekspresi yang tidak menimbulkan salah paham bagi lawan bicaranya. Kecerdasan emosi yang tinggi ini seperti kemampuan dalam memahami perasaan orang lain, dorongan untuk bertanggung jawab, mampu menahan perasaan yang tidak baik, dan emosi yang dimiliki fleksibel.

b. Kecerdasan emosi rendah

Kecerdasan emosi yang rendah merupakan kebalikan dari kecerdasan emosi yang tinggi. Individu akan cenderung tidak menerima kritikan sehingga merasa dirinya paling benar dan apabila disalahkan merasa sensitif. Individu ini cenderung tidak menghargai perasaan orang lain sehingga dapat menimbulkan pertikaian dengan rekan kerja yang menimbulkan produktivitas menurun.

Penjabaran dari ciri-ciri kecerdasan emosi diatas disimpulkan bahwa individu yang yang bisa memahami perasaannya adalah individu yang mampu dalam penyelesaian masalah pribadi dan pekerjaan karena mampu memahami dan mengelola emosi yang dimiliki sehingga dapat memenajemen diri dan empati.

#### 4. Unsur Utama dalam Kecerdasan Emosi

Unsur utama kecerdasan emosi merupakan pengetahuan dasar yang harus dimiliki individu dalam lingkungan. (Goleman, 2016a) mengemukakan pendapat ini menjadi tujuh bagian utama, yaitu:

a. Keyakinan.

Yakin kepada diri sendiri dan orang lain akan memberikan penguatan kepada tubuh, pikiran, sehingga mampu bekerja dengan perasaan yang baik.

b. Rasa ingin tahu

Rasa keingintahuan yang besar akan membuat individu berusaha mengerjakan hal lain yang belum pernah dikerjakan. Perasaan ini akan menimbulkan sifat yang positif dan semangat sehingga menghasilkan kesenangan pada diri individu.

c. Niat

Memiliki perasaan yang kuat untuk berhasil dalam hal yang dikerjakan sehingga akan melakukan pekerjaan dengan tekun dan semangat. Tindakan ini berhubungan dengan keterampilan dan efektivitas.

d. Kendali diri

Kemampuan agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Kemampuan ini membuat individu lebih baik dalam mengontrol emosi.

e. Keterkaitan

Mampu melibatkan diri dengan kelompok seperti melakukan pekerjaan kelompok dengan mendiskusikan banyak pendapat sehingga menimbulkan perasaan yang saling bersimpati.

f. Kecakapan berkomunikasi

Kemampuan verbal dalam bertukar informasi dengan orang lain. Tindakan ini berkaitan terhadap perasaan percaya diri kepada orang lain.

g. Kooperatif

Mampu dalam mempertimbangkan kemampuan pribadi dan kelompok sesuai dengan konteks kebutuhan.

Unsur utama adanya kecerdasan emosi menurut Maitrianti (2021) adalah sebagai berikut:

a. Kecerdasan interpersonal

Kecerdasan interpersonal mencakup kemampuan individu dalam berempati kepada orang lain dan dirinya sendiri. Perasaan empati akan menimbulkan keterampilan social yang baik antar rekan kerja.

b. Kecerdasan intrapersonal

Kecerdasan intrapersonal ini mencakup pemahaman individu dalam mengetahui perasaan atau emosi dalam dirinya sendiri maupun orang lain. Individu paham saat dirinya sedang mengalami tekanan sehingga mampu memberikan motivasi kepada dirinya sendiri dan orang lain. Kecerdasan intrapersonal juga mencakup pemahaman dalam mengatur dan mengelola emosi yang dialami.

Unsur utama kecerdasan emosi menurut CHINDO (2019) adalah sebagai berikut:

a. Kecakapan pribadi

Meliputi kemampuan individu dalam mengelola emosi yang ada dalam dirinya. Individu juga mampu memberikan bantuan kepada dirinya sendiri ketika dihadapkan dengan situasi yang mendesak.

b. Kecakapan sosial

Meliputi kemampuan dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Individu mampu berkomunikasi secara efektif baik verbal maupun nonverbal sesuai dengan situasi yang dihadapi.

c. Keterampilan sosial

Mampu memberikan tanggapan positif terkait pernyataan dari orang lain sehingga tidak memunculkan ketegangan dan hubungan sosial terjalin dengan baik.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa unsur utama adanya kecerdasan emosi mencakup kemampuan individu untuk menempatkan dirinya di lingkungan sosial yang dihadapkan dengan situasi bersama orang lain. Individu ini diharapkan dapat menunjukkan keterampilan positif seperti mampu memahami dan menghargai pendapat orang lain, berkomunikasi secara efektif, dan menjalin hubungan social yang baik.

### **C. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja**

Karyawan adalah komponen penting dalam sebuah perusahaan karena tercapainya suatu organisasi atau perusahaan bukan hanya dengan peralatan yang canggih, sarana prasarana yang lengkap, tetapi yang menjadi komponen penting

adalah karyawannya. Karyawan dengan kualitas yang tinggi adalah karyawan yang bisa memberikan hasil baik dengan menunjukkan kinerja dan prestasi agar perusahaan tersebut berkembang semakin baik (Aldi & Susanti, 2018). Persaingan dalam dunia pekerjaan yang tinggi dalam menunjukkan kemampuan kerja berkualitas menimbulkan banyak tekanan muncul dalam dunia pekerjaan. Tekanan ini akhirnya menimbulkan stres kerja dalam karyawan.

Stres kerja terjadi karena perbedaan aspirasi antar karyawan sehingga pihak perusahaan harus segera menindaklanjuti karena berhubungan dengan operasional perusahaan. Stres kerja juga terjadi karena tuntutan dan risiko pekerjaan yang sangat tinggi sehingga dapat memungkinkan meningkatnya stres yang dialami karyawan. Stres kerja yang semakin tinggi akan mengganggu aktivitas dalam bekerja karena individu cenderung mudah lemas, sakit, dan kurang konsentrasi (Rochmawati & Wardianto, 2020). Pada keadaan stres yang parah bisa mengakibatkan karyawan menjadi mudah sakit bahkan mengajukan pengunduran diri.

Stres kerja berkaitan dengan kurang cakupannya dalam mengendalikan emosi. Pengendalian emosi berarti menahan emosi dan mengelola perasaan agar menghasilkan tindakan yang baik (Goleman, 2016b). Pengendalian emosi yang kurang berarti kecerdasan emosi minim sehingga menimbulkan pengambilan keputusan yang kurang tepat dan mengakibatkan perasaan tidak nyaman pada karyawan itu sendiri. Memiliki kecerdasan emosi tinggi berarti bisa memotivasi diri sendiri agar bertahan ketika frustrasi, mengendalikan keinginan, tidak berlebihan dalam mengekspresikan perasaan senang, mengatur suasana hati dan menjaga agar stres tidak mengganggu proses berpikir, dan memiliki empati, (Prajuna et al., 2017).

Kecerdasan emosi bekerja selaras dengan kecerdasan kognitif sehingga individu yang berpotensi akan memiliki keduanya. Semakin kompleks pekerjaan, maka semakin penting pula adanya peran kecerdasan emosi. Apabila kemampuan ini kurang maka individu tersebut menjadi mudah terganggu dalam menerapkan keahliannya. Tanpa kecerdasan emosi, individu akan sulit dalam menggunakan kecerdasan kognitif yang dimiliki (Goleman, 2016b).

Kecerdasan emosi berkaitan dengan kesesuaian dalam mengekspresikan dan mengendalikan emosi. Individu yang sukses cenderung lebih hangat, lebih terbuka, ekspresif, dan mudah bergaul. Kecerdasan emosi memiliki kontribusi dalam kesuksesan pekerjaan. Individu yang baik dalam mengidentifikasi emosi cenderung lebih berhasil dalam pekerjaan dan kehidupan sosialnya (Singh, 2006).

Kecerdasan emosi ini mempengaruhi stres kerja karena otak dan tubuh manusia menghubungkan keadaan mental dan kesehatan fisik. Individu dengan kecerdasan emosi lemah akan mengganggu sistem kerja sehingga kinerja bahkan *output* perusahaan akan menurun. Kecerdasan emosi yang kurang baik juga mengakibatkan individu menjadi tertekan, mudah sedih, marah, cemas secara berlebihan sehingga berpotensi mengalami risiko penyakit jantung (Goleman, 2016b).

Dalam era ini, banyak perusahaan menyadari bahwa dukungan untuk mengembangkan kecerdasan emosi merupakan hal utama dalam manajemen perusahaan. Perusahaan meyakini bahwa kecerdasan emosi penting karena mereka mengklaim bahwa orang yang tetap tinggal di perusahaan adalah orang yang lebih mampu dan transparan (Goleman, 2016b).

Berdasarkan hal di atas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan stres kerja. Diketahui adanya hubungan negatif antara keduanya yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Pernyataan ini selaras dengan penelitian sebelumnya adanya hubungan negatif antara kecerdasan emosi dan stres kerja. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosinya maka semakin rendah stres kerja yang dialami.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti menyimpulkan sebuah hipotesis yaitu sebagai berikut: Terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada karyawan lulusan SMA/SMK. Semakin tinggi kecerdasan emosinya maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin tinggi stres kerjanya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel**

Identifikasi variabel merupakan tahapan untuk menentukan variabel utama yang akan diteliti sehingga mengetahui setiap fungsi dari variabel (Azwar, 2019). Variabel adalah atribut penting dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini ada dua variabel yang digunakan:

1. Variabel Tergantung (Y) : Stres Kerja
2. Variabel Bebas (X) : Kecerdasan Emosi

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional yaitu suatu definisi yang diberikan kepada variabel untuk menspesifikasikan agar suatu penelitian berjalan secara sistematis sesuai dengan metode penelitian yang akan digunakan (Haryani & Wiratmaja, 2014). Berikut ini adalah definisi operasional dari masing-masing variabel:

##### **1. Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu situasi yang mempengaruhi tingkah laku karyawan sehingga proses berpikir menjadi terganggu, emosi kurang stabil, dan mudah lelah yang disebabkan tuntutan dalam pekerjaan atau masalah pribadi antar karyawan. Penelitian ini diukur dengan mengacu pada aspek stres kerja oleh Luthans (2011). Aspek-aspek stres kerja tersebut meliputi: *Physiology, Psychology, Behaviour*. Semakin tinggi skor yang dihasilkan menunjukkan semakin tinggi pula tingkat stres kerja. Begitupula dengan hasil skor yang rendah menunjukkan tingkat stres kerja yang rendah.

##### **1. Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan emosi adalah adanya sikap ramah, empati tinggi, mampu bertahan dalam menghadapi ketegangan, dan mengendalikan perasaan agar tidak menyinggung orang lain sehingga dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mengekspresikan dirinya, kemampuan dalam menjalin suatu hubungan, dan kemampuan dalam mengambil tindakan yang positif dalam

segala situasi. Penelitian diukur menggunakan skala psikologi mengacu pada ciri-ciri kecerdasan emosi oleh Goleman (2016b). ciri-ciri kecerdasan emosi tersebut meliputi: Mengenali emosi diri, mengelola emosi, memberikan motivasi kepada diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina suatu hubungan. Skor yang tinggi menunjukkan semakin tinggi pula kecerdasan emosinya. Begitu pula dengan hasil skor rendah berarti kecerdasan emosi juga rendah.

### **C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan daerah generalisasi yang didalamnya terdapat objek dan subjek dengan karakteristik tertentu sesuai dengan ketetapan peneliti (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan lulusan SMA/SMK di PT Trijaya Tissue Pati dengan 150 karyawan.

#### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel diambil dengan mempertimbangkan karakteristik yang benar-benar mewakili populasi (Sugiyono, 2019). Sampel berarti suatu bagian data penelitian yang mewakili populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan lulusan SMA/SMK di PT Trijaya Tissue Pati.

Sampel dalam penelitian ini tentunya dibatasi dengan jumlah individu yang memiliki karakteristik sama sebanyak 100 karyawan. Adapun karakteristik sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja di PT Trijaya Tissue Pati maksimal selama 4 tahun
- b. Bersedia menjadi responden

#### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel adalah teknik yang akan digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian dengan metode *cluster random sampling*. *Cluster random sampling* adalah jenis teknik sampling dimana seorang peneliti membagi populasi menjadi beberapa kelompok secara terpisah (Priyono, 2008).

## D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengukuran menggunakan skala psikologi. Skala psikologi merupakan suatu komponen pernyataan yang dirancang agar dapat mengungkapkan karakter tertentu melalui respon subjek (Azwar, 2019). Skala yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

### 1. Skala Stres Kerja

Untuk mengungkap stres kerja menggunakan alat ukur berupa skala psikologi yang dalam penyusunannya mengacu pada aspek-aspek stres kerja dari Luthans (2011). Butir-butir aitem disusun berdasarkan 3 aspek yaitu: (a) *Physiology*, (b) *Psychology*, (c) *Behaviour*.

Tabel 1. *Blueprint* Stres Kerja

No.	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Favorble</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Physiology</i>	4	4	8
2.	<i>Psychology</i>	4	4	8
3.	<i>Behaviour</i>	4	4	8
<b>Jumlah</b>				<b>24</b>

Skala ini terdiri dari 24 aitem yang terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Skala ini mempunyai empat alternatif jawaban yaitu, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor pada aitem *favorable* dan *unfavorable* berbeda. Pada item *favorable* skor berkisar 1 sampai 4 untuk jawaban SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1 dan pada item *unfavorable* untuk jawaban SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4.

Semakin tinggi skor total yang didapatkan pada skala stres kerja menunjukkan pada semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Sama halnya dengan apabila skor pengukuran stres kerja menunjukkan hasil yang rendah maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami.

### 2. Skala Kecerdasan Emosi

Skala ini memiliki tujuan mengungkap kecerdasan emosi individu. Peneliti membuat alat ukur yang terdiri dari 20 item *favorable* dan 20 item *unfavorable* berdasarkan dari ciri kecerdasan emosi oleh (Goleman, 2016b), yaitu : (a) Mengenali emosi diri, (b) Mengelola emosi, (c) Memberikan motivasi kepada

diri sendiri, (d) Mengenali emosi orang lain, (e) Membina suatu hubungan. Berikut adalah *blueprint* skala kecerdasan emosi:

Table 2. *Blueprint* Kecerdasan Emosi

No.	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Mengenali emosi diri	4	4	8
2.	Mengelola emosi	4	4	8
3.	Memberikan motivasi kepada diri sendiri	4	4	8
4.	Mengenali emosi orang lain	4	4	8
5.	Membina suatu hubungan	4	4	8
<b>Jumlah</b>				<b>40</b>

Skala ini terdiri dari 40 item dengan masing-masing aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* yaitu item yang mendukung pernyataan subjek. Skala ini mempunyai empat alternatif jawaban yaitu, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor pada item *favorable* dan *unfavorable* berbeda. Pada item *favorable* skor berkisar 1 sampai 4 untuk jawaban SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1 dan pada item *unfavorable* untuk jawaban SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4.

Semakin tinggi skor total yang didapatkan pada skala kecerdasan emosi menunjukkan pada semakin tinggi pula tingkat kecerdasan emosi yang dimiliki. Sama halnya dengan apabila skor pengukuran kecerdasan emosi menunjukkan hasil yang rendah maka semakin rendah pula kecerdasan emosi.

### E. Uji Validitas, Daya Beda Item, Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah cara untuk mengungkap keabsahan suatu data dari proses yang dilakukan ketika mengumpulkan data (Sugiyono, 2019). Uji validitas ini mengukur valid tidaknya skala psikologi. Skala yang valid ketika berisi pertanyaan yang mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur (Sugiyono, 2019). Validitas yang digunakan penelitian ini merupakan validitas *content* atau validitas isi. Validitas isi lebih fokus dalam memberikan bukti pada tiap aitem

yang ada pada alat ukur dan diproses dengan analisis rasional. Ketika alat ukur diuraikan maka penilaian semakin mudah dilakukan (Yusup, 2018).

## 2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda digunakan untuk mengetahui suatu aitem dapat membedakan antara individu yang memiliki dan tidak memiliki karakter atribut yang diukur (Azwar, 2019). Berkaitan dengan daya pembeda, aitem yang baik adalah aitem dengan jawaban sesuai oleh individu sehingga aitem tersebut berhasil mengungkapkan subjek yang memiliki sifat positif maupun negatif (Son, 2019). Indek daya beda aitem merupakan indikator keselarasan atau bisa disebut dengan istilah konsistensi aitem total. Sebagai kriteria aitem dengan korelasi total menggunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$  yang artinya daya beda aitem tersebut memuaskan. Aitem yang memiliki nilai  $r_{ix} \leq 0,30$  maka dapat dikatakan aitem tersebut memiliki daya beda yang rendah. Apabila banyak aitem yang berdaya beda tinggi kurang mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan batas kriteria menjadi 0,25. Jika batas aitem ini juga tidak menolong maka diharuskan untuk semua aitem yang daya bedanya rendah direvisi atau ditulis aitem pengganti dan kemudian dilakukan *field test* kembali (Azwar, 2019).

## 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menggambarkan bahwa suatu tes tersebut dapat mengukur aitem secara konsisten yang dapat dipercaya atau tidak. Reliabilitas merupakan bagian penting dalam validitas (Son, 2019). Konsep reliabilitas mengarah pada taraf kepercayaan atau konsistensi hasil ukur. Reliabilitas dinyatakan baik apabila berada dalam nilai 0 sampai 1,00. Reliabilitas yang baik adalah ketika memiliki nilai semakin mendekati 1,00 (Azwar, 2019). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diperlukan untuk menganalisis uji statistik yaitu dengan analisis uji korelasi *pearson product moment*. Teknik ini digunakan agar dapat

menentukan adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja. Pada teknik analisis data menggunakan bantuan *software* SPSS 22.



**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian**

**1. Orientasi Kanchah Penelitian**

Orientasi Kanchah Penelitian adalah tahap pertama dalam sebuah penelitian. Pada tahap ini diharuskan untuk mempersiapkan hal yang diperlukan agar penelitian berjalan dengan baik. Penelitian dilakukan di PT. Trijaya Tissues alamat Jalan Raya Pati - Kudus, Km. 04, Desa Pegandan, Kec. Margorejo, Kab. Pati, Jawa Tengah.

PT Trijaya Tissue adalah perusahaan manufaktur kertas tissue yang terletak di kota Pati, Jawa Tengah. PT ini mulai beroperasi pada akhir tahun 2010. PT Trijaya Tissue saat ini sudah memiliki tiga mesin pembuat kertas tissue dan berbagai macam mesin koneverting untuk menghasilkan beragam jenis tissue. Saat ini, PT Trijaya Tissue sudah menghasilkan merk dagang tissue yaitu *Green Soft*, *t-soft*, *t-soft premium*, *Legacy*. PT Trijaya Tissue sudah memiliki sertifikat ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, Sistem Jaminan Halal, dan SVLK (Sistem Verifikasi Legalitas Kayu).

Total karyawan di PT. Trijaya Tissue dihitung sampai bulan Mei 2022 sebanyak 406 karyawan dengan latar belakang Pendidikan yang berbeda. Divisi dari PT. Trijaya Tissue diantaranya adalah *office*, *converting*, mekanik *converting*, gudang *converting*, *Product Manager*, *rewinder*, *stock preparation*, gudang afval, gudang rol, gudang *sparepart*, mekanik, listrik, *boiler*, unit pengolahan limbah, umum dan sipil, *security*.

Penelitian memilih PT. Trijaya Tissue sebagai tempat penelitian karena mempertimbangkan hal sebagai berikut:

- a. Mendapatkan izin dari pihak PT. Trijaya Tissue untuk melakukan penelitian.
- b. Penelitian mengenai stres kerja dengan kecerdasan emosi belum pernah dilakukan di PT. Trijaya Tissue
- c. Karakteristik yang telah ditentukan peneliti sesuai dengan karyawan di PT. Trijaya Tissue

- d. Terdapat permasalahan mengenai stres kerja di PT. Trijaya Tissue pada karyawan lulusan SMA/SMK karena ada beberapa karyawan yang masih menerapkan budaya sekolah di lingkungan pekerjaan.

Pertimbangan di atas menjadi alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Trijaya Tissue Pati. Peneliti juga menyimpulkan perlu adanya penelitian di PT. Trijaya Tissue terkait hubungan kecerdasan emosi dengan stres kerja pada karyawan lulusan SMA/SMK.

## 2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian diperlukan agar proses penelitian berjalan baik dan dapat meminimalisir kesalahan yang mungkin timbul. Adapula persiapan yang dilakukan peneliti berupa perizinan lokasi, menyusun alat ukur, uji coba alat ukur, deskriminasi aitem, dan uji reliabilitas alat ukur yang digunakan.

### a. Persiapan Perizinan Penelitian

Perizinan merupakan tahap paling awal dalam penelitian. Hal yang dilakukan peneliti pertama kali adalah dengan menghubungi PT. Trijaya Tissue melalui telepon. Setelah PT. Trijaya Tissue menyetujui terkait penelitian, peneliti membuat surat izin permohonan penelitian dari Fakultas Psikologi Unissula yang diajukan untuk HRD PT. Trijaya Tissue. Peneliti lalu mengajukan surat izin penelitian secara resmi dari Fakultas Psikologi Unissula dengan nomor surat 222/C.1/Psi-SA/III/2022 kepada HRD PT. Trijaya Tissue.

### b. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian menggunakan alat ukur berupa skala penelitian. Skala penelitian disusun berdasarkan aspek-aspek yang terkait dengan variabel. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu stres kerja dan kecerdasan emosi. Skala stres kerja dan kecerdasan emosi menggunakan aitem *favorable* dan *unfavorable*. Masing-masing aitem terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (TS). Penilaian untuk aitem *favorable* SS = 4, S = 3,

TS = 2, STS = 1 dan pada item *unfavorable* untuk jawaban SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4. Skala dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1) Skala Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja ini disusun dengan mengacu pada teori dari Luthans (2011). Butir-butir aitem disusun berdasarkan 3 aspek yaitu: (a) *Physiology*, (b) *Psychology*, (c) *Behaviour*. Terdapat 24 aitem yang terdiri dari 12 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*. Sebaran aitem stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Sebaran Aitem Stres Kerja

No	Aspek	Sebaran aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Physiology</i>	1, 6, 8, 9	2, 7, 10, 11	8
2.	<i>Psychology</i>	4, 12, 13, 14	3, 5, 15, 16	8
3.	<i>Behaviour</i>	17, 21, 22, 24	18, 19, 20, 23	8
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

2) Skala Kecerdasan Emosi

Penyusunan ciri-ciri kecerdasan emosi ini mengacu pada teori (Goleman, 2016b), yaitu : (a) Mengenali emosi diri, (b) Mengelola emosi, (c) Memberikan motivasi kepada diri sendiri, (d) Mengenali emosi orang lain, (e) Membina suatu hubungan. Terdapat 40 aitem yang terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Sebaran aitem kecerdasan emosi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Sebaran Aitem Kecerdasan Emosi

No	Aspek	Sebaran aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Mengenali emosi diri	1, 6, 8, 9	2, 7, 10, 11	8
2.	Mengelola Emosi	4, 12, 13, 14	3, 5, 15, 16	8
3.	Memberi motivasi pada diri sendiri	17, 21, 22, 24	18, 19, 20, 23	8
4.	Mengenali emosi orang lain	27, 29, 38, 39	25, 26, 28, 40	8
5.	Membina suatu hubungan	30, 31, 34, 36	32, 33, 35, 37	8

<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>
--------------	-----------	-----------	-----------

c. Pelaksanaan Penelitian

Subjek yang digunakan merupakan karyawan lulusan SMA/SMK di PT. Trijaya Tissue yang terdiri dari 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai karena responden terbatas dan keterbatasan waktu yang ditentukan perusahaan. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 19 – 26 April 2022 dengan membagikan skala di waktu istirahat oleh peneliti dan dibantu oleh bagian HRD PT. Trijaya Tissue. Skala yang sudah diisi dilakukan skoring untuk mengetahui daya beda aitem dan reliabilitas.

Tabel 5. Data Subjek Penelitian

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Subjek	Lamanya Bekerja			
			1 th	2 th	3 th	4 th
1.	Laki-laki	40	10	6	10	14
2.	Perempuan	60	11	16	14	19
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>33</b>

d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Melakukan uji daya beda dan estimasi reliabilitas alat ukur adalah tahap selanjutnya setelah melakukan skoring. Uji daya beda aitem bertujuan mengetahui seberapa baik aitem membedakan individu dengan karakteristik yang dapat diukur atau tidak. Daya beda aitem dikatakan tinggi apabila nilai koefisien korelasi  $\geq 0,3$  dan dikatakan rendah apabila hasilnya  $\leq 0,3$ . Daya beda aitem yang didapat adalah sebagai berikut:

1) Skala Stres Kerja

Pengujian daya beda pada 24 aitem terhadap 100 responden dengan hasil 19 aitem berdaya beda tinggi dan 5 aitem berdaya beda rendah. Kriteria koefisien yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $r \geq 0,3$ . aitem yang memiliki daya beda tinggi memiliki korelasi antara 0,301 – 0,545. Sedangkan untuk koefisien indeks daya beda aitem rendah memiliki nilai korelasi berkisar -0,003–0,155. Estimasi reliabilitas menggunakan teknik *alpha Cronbach* pada 19 aitem yang

berdaya beda tinggi sebesar 0,797. Sebaran aitem skala stres kerja setelah di uji kan yaitu:

Tabel 6. Uji Daya Beda Aitem Stres Kerja

No	Aspek	Sebaran aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Physiology</i>	1, 6, 8*, 9	2, 7, 10*, 11	6
2.	<i>Psychology</i>	4*, 12, 13*, 14	3, 5, 15,16	6
3.	<i>Behaviour</i>	17, 21, 22, 24	18, 19, 20, 23*	7
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>

Keterangan: (\*)aitem berdaya beda rendah

## 2) Skala Kecerdasan Emosi

Pengujian daya beda aitem pada skala kecerdasan emosi ini terdiri dari 40 butir aitem yang diberikan kepada 100 responden. Hasil dari uji ini menunjukkan 32 aitem berdaya beda tinggi dan 8 aitem menunjukkan daya beda yang rendah. Kriteria koefisien yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $r \geq 0,3$ . Indeks daya beda aitem memiliki nilai korelasi antara 0,300 – 0,556. Sedangkan untuk koefisien indeks daya beda aitem rendah berkisar -0,013 – 0,185. Estimasi reliabilitas yang didapatkan dari uji alat ukur ini dengan teknik *alpha Cronbach* dari 32 aitem sebesar 0,879. Sebaran aitem skala kecerdasan emosi setelah diuji cobakan yaitu:

Tabel 7. Uji Daya Beda Aitem Kecerdasan Emosi

No	Aspek	Sebaran aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Mengenali emosi diri	1, 6, 8*, 9	2*, 7, 10, 11	8
2.	Mengelola Emosi	4*, 12, 13, 14*	3*, 5, 15,16	8
3.	Memberi motivasi pada diri sendiri	17, 21, 22, 24*	18, 19, 20, 23	8
4.	Mengenali emosi orang lain	27*, 29, 38, 39	25*, 26, 28, 40	8
5.	Membina suatu Hubungan	30, 31, 34, 36	32, 33, 35, 37	8
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

Keterangan: (\*)aitem berdaya beda rendah

## B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

Hasil data ini diperoleh dengan melakukan uji asumsi menggunakan SPSS versi 22.0.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan agar mengetahui adanya data yang memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 8. Hasil Uji Asumsi

Variabel	Mean	Std. Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Stres Kerja	38,29	5,513	0,072	0,2	P>0,05	Normal
Kecerdasan Emosi	97,96	8,401	0,65	0,2	P>0,05	Normal

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memperoleh hasil KS-Z sebesar 0,072 dengan signifikansi 0,2. Pada variabel kecerdasan emosi menunjukkan hasil KS-Z sebesar 0,65 dengan signifikansi 0,2. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kecerdasan emosi menyatakan hasil P>0,05 dengan arti variabel stres kerja dan kecerdasan emosi memiliki nilai residual distribusi yang normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengungkap ada tidaknya hubungan linier antara variabel stres kerja dengan kecerdasan emosi. Suatu variabel dikatakan linier apabila  $F_{linier} < 0,01$ . Hasil uji linier pada variabel stres kerja dengan kecerdasan emosi diperoleh  $F_{linier}$  25,842 dengan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel stres kerja dengan kecerdasan emosi memiliki hubungan yang linier.

### 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis diperlukan agar mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja dan kecerdasan emosi menggunakan teknik uji korelasi *pearson*

*product moment*. Hal ini dilakukan karena kedua variabel menunjukkan uji asumsi berdistribusi normal.

Hasil uji hipotesis menunjukkan korelasi  $r_{hitung}$  sebesar -0,468 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil ini berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami.

### C. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini disusun untuk mendeskripsikan skor subjek terhadap pengukuran dan penjelasan subjek atas variabel yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan model pendistribusian yang normal. Pendistribusian ini perlu dilakukan untuk membagi subjek ke kelompok yang sesuai dengan variabel yang sudah ada. Berikut adalah norma variabel yang akan digunakan:

Tabel 9. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan = ( $\mu$  : Mean hipotetik), ( $\sigma$ : standar deviasi hipotetik)

Deskripsi data pada masing-masing skala ditunjukkan sebagai berikut :

#### 1. Deskripsi Data Stres Kerja

Stres kerja terdiri dari 19 aitem dengan daya beda aitem yang tinggi. Skala penelitian di skoring dengan pada setiap aitem dengan nilai antara 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh 19 ( $19 \times 1$ ), skor maksimumnya adalah 76 ( $19 \times 4$ ). Rentang skor yang didapat yaitu 57 ( $76 - 19$ ), dan mean hipotetik memperoleh hasil 47,5 [ $(76 + 19)/2$ ], serta standar deviasi hipotetik senilai 9,5 [ $(76 - 19)/6$ ]. Berikut deskripsi skor pada skala stres kerja:

Tabel 10. Deskripsi Skor pada Skala Stres Kerja

	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	26	19
Skor Maksimum	52	76
Mean (M)	39	47,5
Standar Deviasi (SD)	4,33	9,5

Tabel 11. Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
$61,75 < X$	Sangat Tinggi	0	0
$52,25 < X \leq 61,25$	Tinggi	0	0
$42,78 < X \leq 52,25$	Sedang	22	22 %
$33,25 < X \leq 42,78$	Rendah	60	60 %
$X \leq 33,25$	Sangat Rendah	18	18 %
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan norma kategorisasi diatas, diketahui subjek dengan kategori sedang dengan jumlah subjek 22 memiliki prosentase 22 %. Subjek dengan kategorisasi rendah sebanyak 60 subjek dengan prosentase 60 %. Subjek dengan kategorisasi sangat rendah sebanyak 18 subjek dengan prosentase 18%.

Data mean empirik sebesar 39 menunjukkan bahwa subjek berada di kategori rendah karena menurut norma  $33,25 < X \leq 42,78$  berarti 39 lebih dari 33,25 dan  $39 \leq 42,78$ .



Gambar 1. Norma Kategorisasi Stres Kerja

## 2. Deskripsi Data Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi memiliki 32 aitem dengan daya beda yang tinggi. Skala penelitian ini di skoring dengan cara setiap aitem dinilai antara 1 sampai 4. Skor minimum yang didapat adalah 32 dari  $(32 \times 1)$ , skor maksimumnya adalah 128  $(32 \times 4)$ . Rentang skor yang didapat yaitu 96  $(128 - 32)$ , dan mean hipotetik memperoleh hasil 80  $[(128 + 32)/2]$ , serta standar deviasi hipotetik senilai 16  $[(128 - 32)/6]$ . Berikut deskripsi skor pada kecerdasan emosi:

Tabel 12. Deskripsi Skor pada Skala Kecerdasan Emosi

	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	81	32
Skor Maksimum	118	128
Mean (M)	99,5	80
Standar Deviasi (SD)	6,17	16

Tabel 13. Kategorisasi Skor Skala Kecerdasan Emosi

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
$104 < X$	Sangat Tinggi	21	21 %
$88 < X \leq 104$	Tinggi	66	66 %
$72 < X \leq 88$	Sedang	13	13 %
$56 < X \leq 72$	Rendah	0	0
$X \leq 56$	Sangat Rendah	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan norma kategorisasi diatas, diketahui subjek dengan kategorisasi sedang sebanyak 13 subjek dengan prosentase 13 %. Subjek dengan kategorisasi tinggi dengan 66 subjek memiliki prosentase 66 %. Subjek dengan kategorisasi sangat tinggi dengan 18 subjek memiliki prosentase 18%.

Data mean empirik sebesar 99,5 menunjukkan bahwa subjek berada di kategori tinggi karena menurut norma  $88 < X \leq 104$  berarti 99,5 lebih dari 88 dan  $99,5 \leq 104$ .

Sangat Rendah      Rendah      Sedang      Tinggi      Sangat Tinggi



Gambar 2. Norma Kategorisasi Kecerdasan Emosi

#### D. Pembahasan

Penelitian bertujuan mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja. Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar -0,468 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil ini mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada karyawan PT. Trijaya Tissue Pati. Kontribusi kecerdasan emosi ini berpengaruh sebesar 21,9 % terhadap stres kerja sedangkan 78,1% karena faktor lain. Pada penelitian yang dilakukan Megawati & Yuwono

(2010) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosi memang berkontribusi dalam adanya stres kerja.

Munandar (2006) menyatakan ketika karyawan menghadapi situasi yang menyebabkan stres, seperti pekerjaan menumpuk, teman kerja kurang menyenangkan, maka stres dapat terjadi. Adanya *stressor* yang berpengaruh atau tidak pada diri seseorang tergantung pada faktor yang menjadi aspek dari kecerdasan emosi itu sendiri. Kecerdasan emosi disini berfungsi sebagai pengubah stres akibat lingkungan luar. Faktor pengubah ini menentukan karyawan akan bereaksi terhadap stres kerja atau tidak. Individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi dapat menjauhkan diri dari stres dan berusaha beradaptasi dengan lingkungan (Tambun, 2017).

Kecerdasan emosi yang tinggi pada karyawan dalam penelitian ini menunjukkan karyawan mampu memisahkan masalah pribadi dan kelompok sehingga masalah pribadi dan masalah antar rekan kerja tidak sampai mengganggu produktivitas. Karyawan mampu memanfaatkan waktu luang untuk relaksasi dari tuntutan pekerjaan. Karyawan juga mampu menghargai perasaan orang lain sehingga tidak terkesan egois dan mau menang sendiri. Kemampuan seperti ini membuat karyawan di PT. Trijaya Tissue dalam penelitian mampu mengurangi bahkan mencegah adanya stres kerja. Sesuai dengan pernyataan Bar On (Megawati & Yuwono, 2010) mengatakan bahwa dengan adanya kecerdasan emosi yang mencakup kemampuan mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan dalam membina hubungan, maka karyawan akan memiliki kemampuan untuk mengatasi tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan yang mengakibatkan stres kerja. Artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi maka semakin rendah tingkatan stres kerjanya.

Pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan stres kerja yang artinya terdapat hubungan bersifat berlawanan arah, yaitu variabel stres kerja yang mengalami penurunan diikuti dengan variabel kecerdasan emosi mengalami kenaikan. Hubungan negatif antara kedua variabel juga disertai dengan hubungan signifikan karena responden pada

PT. Trijaya Tissue memiliki stres kerja kategori rendah dan kecerdasan emosi dalam kategori tinggi. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Bar On pada penjelasan sebelumnya.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukma Noor Akbar tahun 2013 dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat” juga menunjukkan hal yang sama yaitu terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan stres kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Muhammad Ikhsan Baharuddin, Muhammad Jufri, dan Andi Nasrawati Hamid pada tahun 2019 dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polrestabes Makassar” menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan hasil ada hubungan negatif antara kecerdasan emosi dan stres kerja.

Hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada penelitian di PT. Trijaya Tissue dibuktikan dengan karyawan yang memiliki kecerdasan emosi tinggi mampu mengolah adanya indikasi stres kerja. Disamping dengan dukungan perusahaan yang memberikan penanganan apabila ada karyawan yang diindikasikan mengalami stres kerja, karyawannya sendiri juga sudah banyak yang menyadari apabila memiliki perasaan tertekan akan pekerjaan.

Hubungan yang negatif didukung dengan deskripsi data skor stres kerja pada penelitian ini yang termasuk dalam kategori rendah, artinya karyawan mampu mengolah stres yang ada akibat tekanan atau tuntutan dalam bekerja. Stres yang terjadi akhirnya mampu diminimalisir sehingga tidak terlalu berpengaruh dalam bekerja. Pada studi pendahuluan memang karyawan mengaku mengalami stres kerja karena beberapa masalah pribadi dan tekanan dari perusahaan. Pasti ada satu titik dimana karyawan merasa tertekan karena status pendidikan, masalah keluarga, pribadi tapi hal tersebut mampu diminimalisir agar tidak mempengaruhi pikiran untuk bekerja semaksimal mungkin. Banyak karyawan mudah menyadari bahwa dirinya mengalami stres kerja sehingga beberapa karyawan mampu mengolah stres kerja yang dimiliki. Tapi ada juga karyawan yang kurang mampu mengolah stres kerja yang dimiliki sehingga perusahaan akan melakukan intervensi mendalam kepada karyawan yang mengalami stres kerja. Intervensi yang diambil

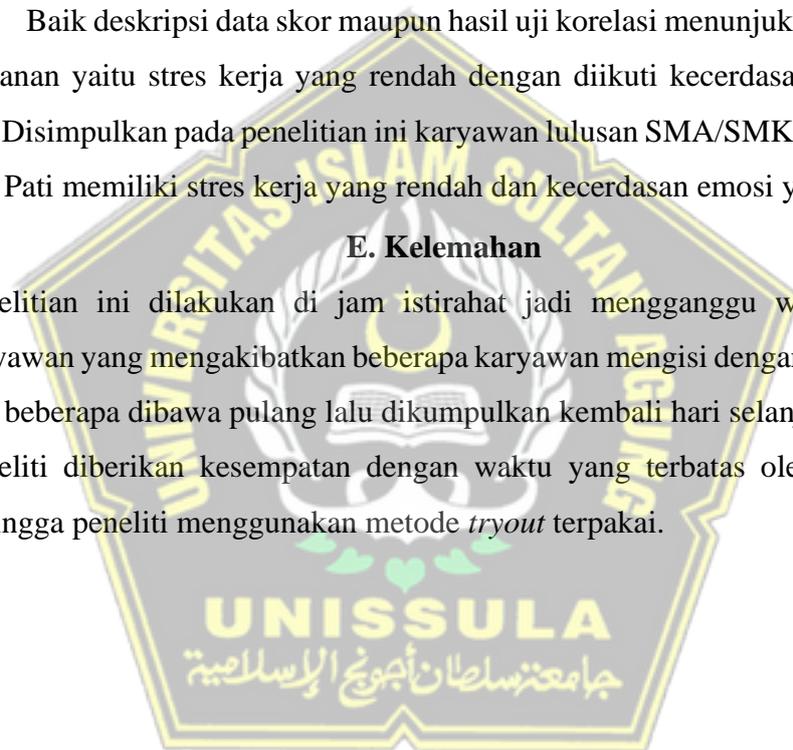
seperti melakukan komunikasi secara *intens* antar karyawan dan perwakilan perusahaan.

Deskripsi data skor kecerdasan emosi pada karyawan lulusan SMA/SMK di PT. Trijaya Tissue termasuk dalam kategori tinggi. Kecerdasan emosi tinggi artinya seorang individu bisa menerima, mengelola, serta mengontrol emosi pada dirinya dan orang lain sehingga dapat menyampaikan suatu informasi yang lebih matang dan tidak menyinggung. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi tinggi juga dapat berhubungan dengan baik, tepat, efektif kepada orang lain.

Baik deskripsi data skor maupun hasil uji korelasi menunjukkan hasil yang berlawanan yaitu stres kerja yang rendah dengan diikuti kecerdasan emosi yang tinggi. Disimpulkan pada penelitian ini karyawan lulusan SMA/SMK di PT. Trijaya Tissue Pati memiliki stres kerja yang rendah dan kecerdasan emosi yang tinggi.

#### **E. Kelemahan**

1. Penelitian ini dilakukan di jam istirahat jadi mengganggu waktu istirahat karyawan yang mengakibatkan beberapa karyawan mengisi dengan terburu-buru dan beberapa dibawa pulang lalu dikumpulkan kembali hari selanjutnya.
2. Peneliti diberikan kesempatan dengan waktu yang terbatas oleh perusahaan sehingga peneliti menggunakan metode *tryout* terpakai.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada karyawan lulusan SMA/SMK di PT. Trijaya Tissue. Hasil kecerdasan emosi yang tinggi diikuti dengan rendahnya stres kerja. Kecerdasan emosi yang tinggi ditandai dengan karyawan yang mampu memanfaatkan waktu luang untuk relaksasi dari tuntutan pekerjaan. Karyawan juga mampu menghargai perasaan orang lain sehingga tidak terkesan egois dan mau menang sendiri. Kemampuan positif ini dapat menurunkan bahkan mencegah adanya perasaan tertekan yang berakibat pada terjadinya stres kerja.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Karyawan**

Karyawan diharapkan mampu dalam mempertahankan kestabilan dan kecakapan dalam mengelola emosi sehingga dapat terus meningkatkan kecerdasan emosi yang dimiliki dan mencegah adanya stres dalam bekerja dengan cara membangun hubungan yang kooperatif dengan rekan kerja, melakukan komunikasi yang baik terkait dengan ketidaksesuaian pendapat dalam bekerja, dan meluangkan waktu senggang untuk relaksasi agar stres saat bekerja sedikit berkurang.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Perusahaan diharapkan mampu mengetahui secara dini apabila ada karyawannya yang memiliki kecenderungan stres kerja. Adanya intervensi dalam pencegahan stres kerja juga sangat diharapkan dalam sebuah perusahaan.

##### **3. Bagi Peneliti**

Bagi peneliti diharapkan mampu membuat penelitian dengan variabel lain, seperti: menghubungkan stres kerja dengan kepuasan kerja,

stres kerja dengan otoritas pemimpin, kecerdasan emosi dengan faktor pertemanan, dan lain sebagainya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. N. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 42–46. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.485>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Alimudin, I. A., Permana, T., & Sriyono. (2018). Studi Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK untuk Bekerja di Industri Perbaikan Body Otomotif. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 5(2), 191. <https://doi.org/10.17509/jmee.v5i2.15187>
- Andewi, N. M. A. Y., Supartha, W. G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 5, 7(1), 2231–2260. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/20016/14803>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres Kerja. In *Syria Studies* (1st ed., Vol. 7, Issue 1). Semarang University Press Jl. [https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil\\_wars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Ayatullah. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosi dan Stress Kerja dengan Kinerja Perawat pada Puskesmas Bolo Kecamatan Bolo kabupaten Bima Tahun 2017. *Jurnal Kajian Peneitian Ilmu Keperawatan Dan Ilmu Kebidanan*, 0812099201, 10–18.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi* (II). Pustaka Pelajar. [https://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&as\\_sdt=0,5&cluster=120427540372864809](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&cluster=120427540372864809)
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, VII(2), 28–39.
- Baharuddin, M. I., Jufri, M., & Hamid, A. N. (2019). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polrestabes Makasar. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.26858/talenta.v5i1.10633>
- Cahyono, E. W. (2019). The Power Of Gratitude: : Kekuatan Syukur Dalam Menurunkan Stress Kerja. In H. Rahmadhani & C. M. Sartono (Eds.), *Depublish* (April 2019, Vol. 1, Issue 2). Depublish.
- Casmini. (2007). *Emosional Parentin: Dasar-dasar Pengasuhan Kecerdasan*

*Emosi Anak*. Pilar Mediaciti.

- Chandra, A. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Motivasi Belajar pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Konseling*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.47647/jsh.v1i2.127>
- CHINDO, L. (2019). *Kecerdasan Emosional – Pengertian, Definisi dan Unsur-unsurnya*. LPT CHINDO. <https://doi.org/10.1108/eb046288>
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35–45.
- Gitosudarmo, & Sudita. (2000). *Perilaku Keorganisasian* (Edisi Pert). Erlangga.
- Goleman, D. (2016a). Emotional Intelligence Kecerdasan Emosi Mengapa EI lebih penting daripada IQ. In Hermaya (Ed.), *PT Gramedia Pustaka Utama* (9th ed.). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2016b). *Working with Emotional Intelligence Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi* (A. T. K. Widodo (ed.); 4th ed.). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (S. Person & J. Case (eds.); Eleventh E). Michael Schenk.
- Haryani, J., & Wiratmaja, I. D. N. (2014). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Komite Audit, Penerapan Dan International Financial Reporting Standards dan Kepemilikan Publik pada Audit Delay. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(1), 63–78.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi* (Andy (ed.)).
- Maitrianti, C. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal dengan Kecerdasan Emosional. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 291–305. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/mudarrisuna/article/view/8709>
- Megawati, P., & Yuwono, S. (2010). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat ICU dan Perawat IGD. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 12(2), 169–178.
- Mohyi, A. (2012). *Teori dan Perilaku Organisasi*. UMM Press.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Munandar. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.

- Murni, Asrori, M., & Astusi, I. (2015). Korelasi Kecerdasan Emosional dengan Interaksi Sosial Siswa Kelas VII MTs Negeri 2 Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(9), 1–10. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/11272/10690>
- Nasrin, N., & Morshid, A. H. (2018). Kecerdasan emosi (EI) dan perbezaan gender dalam pekerjaan. *Jurnal Kinabalu*, 1(1), 92–102. <https://jurcon.ums.edu.my/ojums/index.php/ejk/article/view/1923>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425–448. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/per.416>
- Prajuna, A., Febriani, & Hasan, L. (2017). Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mnc Sky Vision Kpp Padang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 1–12.
- Pratiwi, W. R. (2015). Peminatan Siswa Kelas XII Selepas Lulus SMA di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kuok. *Jourm FISIP*, 2(2), 2–16.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.)). Zifatama Publishing.
- Putra, A. D. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja pada Guru SMA Negeri 17 Medan. In *Universitas Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara.
- Rizkiyanti, R. (2019). Analisis Beban Kerja dan Stress Kerja Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika. *Prosiding*, 6681, 1200–1204.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rochmawati, N., & Wardianto, M. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Produktif Ditinjau dari Pemberian Kompensasi yang Standar. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 7(1), 56–71. <https://doi.org/10.35891/jip.v7i1.1956>
- Sakti, F. A. G. (2018). Pengaruh Sress Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Boyolali dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. In *Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Vol. 1, Issue 1). <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/70028%0A>
- Saleh, H., R. Z. R., & Suriyani, S. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri (Persero) Makassar. *Economics Bosowa Journal*, 5(001), 218–230. <https://www.economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/276>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti

(eds.); 1st ed.). PT. Bumi Aksara.

- Singh, D. (2006). Emotional Intelligence at Work: A Profesional Guide. In R. Sharma, M. P.J., & S. Rawat (Eds.), *Response Books* (Thirth Edi). Tejeshwar Singh for Response Books.
- Son, A. L. (2019). Instrumentasi Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis: Analisis Reliabilitas, Validitas, Tingkat Kesukaran dan Daya Beda Butir Soal. *Gema Wiralodra*, 10(1), 41–52.
- Stranks, J. (2005). *Stress at Work: Management and Prevention*. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suryawan, K. D. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja pada Tenaga Kebersihan Kota di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20035>
- Tambun, P. R. (2017). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) UPT* [Universitas Sumatra Utara]. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/7534>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>
- Zulkifli, Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2019). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 46–61. <https://doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831>