

Bab II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Uraian Variabel

2.1.1. Kecerdasan Emosi

2.1.1.1. Definisi Kecerdasan Emosi

Istilah kecerdasan emosional muncul secara luas pada pertengahan tahun 1990-an. Sebelumnya Gardner mengemukakan 8 kecerdasan pada manusia (kecerdasan majemuk). Menurut Goleman (2009) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Gardner adalah manifestasi dari penolakan akan pandangan *intelektual quotient* (IQ). Salovey 2009 menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.

Goleman (2010) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*). Menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotional and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Senada dengan pendapat diatas, Goleman (2015) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Woolfolk (2008) menyebutkan bahwa EQ (kecerdasan emosi) adalah kemampuan untuk memproses dan menggunakan informasi emosi secara akurat dan efisien. (Relawu, 2007) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai segala kemampuan nonkognitif, kompetensi-

kompetensi, dan keterampilan-keterampilan yang mempengaruhi kesuksesan dalam menghadapi tuntutan lingkungan dan tekanan-tekanan

Dari beberapa ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memahami berbagai hal yang terjadi pada diri individu sendiri dan oranglain baik yang kelihatan maupun yang tersembunyi dengan menempatkan kepekaan aspek emosi sebagai dasar pencapaian tujuan.

2.1.1.2. Aspek-aspek kecerdasan emosi

Sampai sekarang belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. Goleman (2009:45) menyatakan bahwa secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa. Lebih lanjut Goleman (2009:58) merinci lagi aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut:

a) Mengenal emosi diri

yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.

b) Mengelola emosi

yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.

c) Memotivasi diri sendiri

Yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.

d) Mengenal emosi orang lain

Kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.

e) Membina hubungan

Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman (2007: 23) ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu :

a) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri individu untuk menanggapi lingkungan sekitar yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang. Otak emosional merupakan bagian dari otak yang berhubungan dengan kecerdasan emosional manusia dalam hal ini adalah neokorteks.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor dari luar individu yang akan mempengaruhi individu dalam merubah sikapnya. Dalam hal ini dapat bersifat langsung melalui perorangan maupun kelompok juga dapat bersifat tidak langsung yaitu melalui perantara, misalkan media masa maupun media elektronik.

Faktor eksternal terdiri dari :

1. Latar belakang pendidikan dan pola asuh orang tua

Latar belakang pendidikan dan pola asuh orang tua akan menjadi faktor yang mempengaruhi terbentuknya kecerdasan emosi karena dapat membentuk suatu sikap cara mengendalikan emosi dan mengelola emosi.

2. Latar belakang budaya

Latar belakang budaya akan mempengaruhi seseorang dalam pembentukan kecerdasan emosi dimana dengan budaya tertentu orang-orang akan mengetahui norma-norma yang dianut. Hal ini akan membentuk cara pandang seseorang tentang bagaimana cara orang tersebut mengelola emosi.

3. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan sangat berpengaruh dalam pembentukan kecerdasan emosi seseorang karena akan mempengaruhi cara berfikir dan memandang dalam menghadapi suatu masalah.

4. Temperamen yang dimiliki

Menurut Goleman (2004) temperamen dapat dirumuskan sebagai suasana hati yang mencirikan kehidupan emosional seseorang. Temperamen merupakan bawaan sejak lahir dan setiap orang memiliki kisaran emosi sendiri-sendiri sampai pada tingkat tertentu. Setiap orang memiliki perbedaan dalam hal seberapa mudah emosi itu dapat dipicu, berapa lama emosi itu berlangsung dan seberapa intensitas emosi muncul.

Dari apa yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi adalah faktor internal (yang timbul dari dalam diri individu) dan faktor eksternal yang meliputi latar belakang pendidikan dan pola asuh orang tua, latar belakang pendidikan, latar belakang budaya serta temperamen yang dimiliki individu.

2.1.1.4. Ciri-Ciri Orang yang Memiliki Kecerdasan Emosional Yang Tinggi

Menurut Dapsari (Ifham dalam Rahmalia, 2003) ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah sebagai berikut :

- a) Optimal dan selalu positif pada saat menangani situasi-situasi dalam hidupnya.
- b) Terampil dalam membina hubungan emosinya, dimana orang tersebut terampil didalam menangani kesadaran emosi diri dan ekspresi emosi juga kesadaran emosi terhadap orang lain.

- c) Optimal pada kecakapan kecerdasan emosi, meliputi kecakapan intensionalitas, kreativitas, ketangguhan, hubungan dengan orang lain dan sebagainya.
- d) Optimal pada nilai-nilai belas kasih / empati, intuisi, daya pribadi dan integritas.
- e) Optimal pada kesehatan secara umum, kualitas hidup, kualitas hubungan dan kinerja optimal.

Jadi orang yang selalu optimal dalam menangani situasi-situasi dalam hidup, kecakapan kecerdasan emosional, optimal pada sifat empati dan kesehatan secara umum serta mampu membina hubungan baik dengan orang lain maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut adalah orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013, hal 595) stres adalah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan kepada kesempatan, permintaan, atau sumber yang berkaitan dengan apa yang individu inginkan dan yang di mana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting.

Menurut T. Hani Handoko (2011) pengertian stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang. Sedangkan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) pengertian stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Seorang manajer personalia atau manajer sumber daya manusia harus mengetahui dan mampu memahami kondisi dari para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dia juga harus tahu cara memuaskan karyawan atau mengelola stres atau tekanan karena mengalami kebosanan, mendapatkan beban dari pekerjaannya yang dihadapi. Dengan pengetahuan tersebut manajer dapat mengelola stres menjadi suatu pendorong agar karyawan berprestasi dalam perusahaan atau organisasi.

Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamis yang dialami individu yang dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan

sehingga mempengaruhi kondisi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang yang hasilnya tidak pasti dan penting.

Berdasarkan pengertian-pengertian stres kerja di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan serta menimbulkan perasaan tertekan pada seseorang yang berdampak pada fisik maupun mental yang diakibatkan oleh lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan psikis.

2.1.2.2.Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (2004) aspek stres kerja meliputi:

a) Deviasi Fisiologis

Hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.

b) Deviasi Psikologi

Yaitu yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas, dan kreatifitas, dan kehilangan semangat hidup.

c) Deviasi Perilaku

Mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi diri atau mempertahankan diri, meningkatkan frekuensi absensi, meningkatkan agresifitas dan kriminalitas.

2.1.2.3.Sumber- sumber Stres

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Sondang P. Siagian (2014) antara lain:

1) Berasal dari Pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan antara lain :

- a. Beban tugas yang terlalu besar.
- b. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang.
- c. Tidak seimbangnya antara wewenang dan tanggungjawab.
- d. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.
- e. Konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar pekerjaan.

2) Berasal dari Luar Pekerjaan

Situasi lingkungan luar pekerjaan dapat juga menjadi sumber stres.

Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti:

- a) Masalah keluarga.
- b) Perilaku negative anak-anak.
- c) Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis.
- d) Pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit, gawat dan lain sebagainya.

Disisi lain faktor- faktor yang mempengaruhi timbulnya stres menurut Stephen P. Robbins (2006) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan

- a) Ketidakpastian ekonomi.
- b) Ketidakpastian politik.
- c) Ketidakpastian teknologi

2) Faktor Organisasi

- a) Tuntutan tugas.

- b) Tuntutan sasaran.
 - c) Tuntutan antar personal dan lain sebagainya
- 3) Faktor Individu
- a) Masalah keluarga
 - b) Masalah ekonomi
 - c) Kepribadian

Menurut Handoko (2000:200-201) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stressors. Stres dapat disebabkan oleh satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa stressor. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on- the-job* dan *off- the-job*. Hampir dalam setiap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres “*on the job* “ antara lain:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervise yang jelek
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 5) Frustrasi
- 6) Konflik antar pribadi atau kelompok
- 7) Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 8) Berbagai bentuk perubahan

Penyebab- penyebab stres *off the job*, antara lain :

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah yang bersangkutan dengan anak

- 3) Masalah politik
- 4) Masalah- masalah pernikahan (misalnya perceraian)
- 5) Perubahan- perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah pribadi seperti kematian sanak saudara atau keluarga.

Pada dasarnya segala macam bentuk stres disebabkan oleh kurangnya pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.

2.1.2.4. Jenis - Jenis Stres Kerja

Sementara itu Ummu Hany Almasitoh, 2011 mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

1) *Eustrees*

Adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres yang berupa timbulnya rasa gembira, perasaan bangga, menerima sebagai tantangan, merasa cakap dan mampu, meningkatkannya motivasi untuk berprestasi, semangat kerja tinggi, produktivitas serta meningkatkannya kreativitas dalam situasi kompetitif.

2) *Distres*

Adalah akibat negatif yang merugikan dari stres, misalnya perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatkannya absensi, serta timbulnya sikap apatis.

John Supriharto dan kawan-kawan dalam bukunya perilaku Organisasi (2008) menyebutkan, ada lima kategori potensial konsekuensi (akibat) stres, yaitu:

- a) *Subjective Affects*, akibat subjektif ini berupa kecemasan, agresif, acuh tak acuh, kebosanan, depresi keletihan, frustrasi, kemarahan, rendah diri, gugup dan perasaan kesepian.

- b) *Cognitive effects*, akibat kognitif ini berupa ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang sehat, sulit berkonsentrasi, sangat peka terhadap kritik dan rintangan-rintanganmental.
- c) *Behavior effects*, akibat perilaku kecenderungan mengalami musibah, alkoholisme, penyalahgunaan obat-obtan, perilaku yang tidakrasional.
- d) *Phisycologi effects*, akibat fisiologis dapat berupa kenaikan denyut jantung, kenaikan kadar gula, tekanan arah tinggi, berkeringatan tubuh yang panasdingin.
- e) *Organizational effects*, akibat keorganisasian dapat berupa ketidakhadiran, produktifitas yang menurun (rendah) disingkirkan dari rekan sekerja dan berkurangnya komitmen serta kesetiaan terhadaporganisasi.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2011) , stres dapat membantu atau menjadi fungsional, tetapi juga bisa berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkatstres.

Lebih lanjut menurutnya bila tidak ada stres, tantangan- tantangan kerja juga prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber dayanya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Akan tetapi stres terlalu tinggi maka dapat menurunkan prestasi, mengganggu pelaksanaan pekerjaan seseorang. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikanya. Menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur atau tidak disiplin. Paling ekstrim atau parah adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Stres yang teratasi dapat menimbulkan gejala badaniah, emosional dan gejala sosial. Dapat ringan, sedang dan berat. Gejala badan meliputi: sakit kepala, sakit maag, mudah kaget (berdebar- debar), banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu letih, kaku leher, gangguan psikoseksual, nafsu makan menurun, mual, muntah, gejala kulit, berbagai macam-macam gangguan menstruasi dan sejumlah gejala lainnya.

Gejala emosional misalnya, pelupa, sukar berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, Kuatir, murung, mudah marah, atau jengkel, pikiran bunuh diri, gelisah, pikiran putus asa, dan sebagainya.

Gejala sosial misalnya, makin banyak merokok, minum, makan, sering mengontrol jendela menarik diri dari pergaulan social, mudah bertengkar, membunuh dan lain sebagainya.

Dari berbagai gejala tersebut pada umumnya akan mendapatkan berbagai gejala yang tidak normal pada diri seseorang atau karyawan yang mengalami stres tidak teratasi. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasikerja.

2.1.2.5. Dampak-Dampak Stres Kerja

Ada tiga dampak stres kerja bagi individu menurut Luthans (2005), antara lain :

a. Kesehatan

Tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. Tubuh manusia dalam mencegah dan mengatasi pengaruh penyakit tertentu, dengan cara memproduksi antibodi sehingga orang yang terkena stres mudah pula terkena penyakit.

b. Psikologis

Stres akan menyebabkan kekhawatiran atau ketegangan secara terus menerus. Hal tersebut dapat membuat individu merasa *hopeless* dan *helpless* sehingga dapat menimbulkan perasaan ingin bunuh diri atau kematian pada penderita stres.

c. Interaksi Interpersonal

Karyawan yang bekerja di suatu organisasi menunjukkan bahwa stres kerja menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Tingginya emosi berpotensi menghambat kerja sama antara individu satu dengan yang lain.

2.2. HUBUNGAN ANTAR VARIABEL :

Hubungan antara kecerdasan emosi dan stress kerja pada satuan kerja Staf sumber daya manusia Mabes Polri.

Polisi sebagai pelindung, pengayom ataupun pelayan masyarakat merupakan faktor penentu keberhasilan terciptanya keamanan di lingkungan masyarakat. Tugas polisi yang utama adalah memberikan pengamanan serta melayani kepada masyarakat. Polisi merupakan ujung tombak di tengah masyarakat, secara langsung berupaya mempengaruhi, membina, dan mengembangkan masyarakat yang paham hukum dan tidak semena-mena melakukan tindak kriminal ataupun kejahatan, sebagai ujung tombak, polisi dituntut untuk memiliki profesionalisme atau kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pengayom, pelindung dan pelayan masyarakat.

Menurut Goleman (2004) kecerdasan emosional akan memungkinkan setiap orang untuk mengelola emosi yang dialami dengan sebaik-baiknya sehingga tidak akan berlebihan dalam mengespresikannya dan merugikan diri sendiri maupun sekitarnya seperti terjadinya tindakan agresif. Albin (1996) menyatakan bahwa dengan kecerdasan emosional setiap individu dapat mengerti dengan benar apa yang menyebabkan emosi yang sedang dialami dan memutuskan bagaimana cara mengespresikannya dan menghindarkan dari terjadinya agresivitas, sedangkan Salovey dan Mayer (dalam Shapiro, 2001) menyebutkan bahwa ada berbagai kualitas dalam kecerdasanemosional itu sendiri dan salah satunya adalah kualitas untuk mengungkapkan dan memahami perasaan serta mengendalikan emosi. Dengan kualitas-kualitas tersebut dapat membuat personel di Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri lebih mengerti lagi tentang permasalahan dan dinamika yang dihadapinya di dalam ruang lingkup pekerjaannya dan dengan begitu dapat terhindar dari terjadinya stress kerja. Selain itu dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan membuat seorang individu menjadi lebih manusiawi, produktif dan selalu positif dalam menanggapi segala yang terjadi dalam kehidupan ini.

Pada hasil penelitian oleh Devy Yurista (2015) menjelaskan bahwa dari Hasil analisisnya didapatkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Banda Aceh, Artinya apabila kecerdasan emosi tinggi maka stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa akan rendah, begitu juga sebaliknya jika kecerdasan emosi rendah maka stres kerja perawat di Rumah Sakit

Jiwa akan tinggi. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa rendahnya kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat di Rumah sakit tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Goleman (2007) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu mengendalikan hal-hal negatif seperti mudah marah, mudah tersinggung sampai tindakan agresif baik secara fisik maupun verbal. Salovey dan Meyer (2007) juga menyatakan kecerdasan emosi berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memantau emosi baik dirinya maupun emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakannya untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya

Pada penelitian lainnya oleh Sukma noor akbar (2012) menjelaskan bahwa dapat ditarik kesimpulan yaitu Kecerdasan emosi perawat di RSUD Banjarbaru berada pada tingkatan sedang, Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap stress kerja yang dialami perawat tersebut, yaitu sebesar 15,2%, walaupun 84,8 % lainnya merupakan factor lain diluar kecerdasan emosi, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran perawat dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan, dan ciri-ciri individu (Munandar,2006).

Menurut Robbins (2008), timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hal dari lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan / Personel.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mempengaruhi Stres kerja pada Anggota Staf Sumber daya manusia Mabes Polri sehingga dapat mengalami penurunan tingkat stres kerja.

2.3. Hipotesis Penelitian

Dari uraian teori di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan stress kerja pada satuan kerja staf sumber daya manusia Polri. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang maka semakin rendah /

menurun tingkat stres yang akan terjadi, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi tingkat stres dapat terjadi.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 TIPE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif yang menggunakan studi korelasional. Pendekatan korelasional, menurut (Arikunto, 2013) menjelaskan penelitian kuantitatif korelasional bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN

Sugiyono (2013) menyampaikan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

I. *Independent variable* (Variabel Bebas)

Variabel Independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

II. *Dependen variable* (variabel terikat)

Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

3.3 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

3.3.1 Variabel Bebas (kecerdasan emosi)

Berdasarkan dari hasil definisi para ahli, bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2009 : 45). Menurut Goleman (2009)

ada lima aspek-aspek utama dalam kecerdasan emosional yaitu : a) mengenali emosi pribadi, b) mengelola emosi, c) memotivasi diri pribadi, d) memahami emosi orang lain serta e) membina hubungan dengan orang lain. Penyebaran aitem pada skala kecerdasan emosional dapat dilihat pada table 1 yang berisi kisi-kisi aitem skala kecerdasan emosional.

Tabel 1

Item skala Kecerdasan Emosi

No	Aspek - Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kesadaran diri dan Mengenali emosi pribadi	Memahami penyebab timbulnya emosi	1, 2	5, 6	4
		Kepercayaan diri	3, 4	7, 8,	4
2	Mengelola dan mengekspresikan emosi	Mengendalikan emosi	9, 10	13, 14	4
		Mengekspresikan emosi dengan tepat	11, 12	15, 16	4
3	Memotivasi diri pribadi	Optimis	17, 18	21, 22	4
		Dorongan untuk berprestasi	19, 20	23, 24	4
4	Mengenali emosi orang lain	Peka terhadap perasaan orang lain	25, 26	29, 30	4

		Mendengarkan masalah orang lain	27, 28	31, 32	4
5	Membina hubungan	Dapat bekerja sama	33, 34	37, 38	4
		Terampil untuk berkomunikasi	35, 36	39, 40	4
TOTAL			20	20	40

Semakin besar skor yang diperoleh, berarti semakin tinggi kecerdasan emosional individu, begitu juga sebaliknya jika skor yang diperoleh individu kecil, maka berarti rendah pula kecerdasan emosional individu.

3.3.2. Variabel Terikat (stress kerja)

Suatu keadaan yang tidak menyenangkan serta menimbulkan perasaan tertekan pada seseorang yang berdampak pada fisik maupun mental yang diakibatkan oleh lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan psikis.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur stres kerja adalah inventori stres kerja yang berdasarkan pada gejala-gejala stres kerja yang dikemukakan oleh Menurut Robbins (2004) aspek stres kerja meliputi Deviasi Fisiologis, Deviasi Psikologis dan Deviasi Prilaku :

Tabel 2

Item skala Stres Kerja

No	Aspek - aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Deviasi Fisiologis	Jam Tidur	1 , 13 , 32	12 , 24 , 30	6
		Kondisi Tubuh	11 , 23 , 27	2 , 14 , 36	6
2	Deviasi Psikologis	Merasa Tidak Aman	3 , 15 , 29	10 , 22 , 26	6
		Komunikasi Tidak Efektif	9 , 21 , 31	4 , 16 , 34	6
3	Deviasi Perilaku	Mencari Kesalahan Orang Lain	5 , 17 , 25	8 , 20 , 33	6
		Membentengi Diri	7 , 19 , 35	6 , 18 , 28	6
TOTAL			18	18	36

Model untuk skala ukur stres kerja yang dibuat berdasarkan model skala *likert*. Untuk jawaban skala ukur stres kerja memakai bentuk jawaban skala *likert* dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam kuesioner stres kerja terdapat 36 item, yaitu kelompok *favorable* atau pernyataan positif dari aspek yang diukur dan kelompok item *unfavorable* atau pernyataan negatif dari aspek yang diukur. Skala yang disajikan dalam bentuk pernyataan yang *favorable* dan *unfavorable*. Nilai setiap pilihan bergerak dari 1-5. Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* yaitu : Sangat Setuju (SS)=5, Setuju (S)=4, Ragu-ragu (R)=3, Tidak Setuju (TS)=2, Sangat Tidak Setuju (STS)=1,

sedangkan bobot penilaian untuk pernyataan *unfavorable* yaitu : Sangat Setuju (SS)=1, Setuju (S)=2, Ragu-ragu(R)=3, Tidak Setuju (TS)=4, Sangat Tidak Setuju (STS)=5.

Skor total yang diperoleh pada skala stres kerja menggambarkan stres kerja pada karyawan. Semakin tinggi skor skala stres kerja yang didapatkan oleh karyawan, maka menunjukkan semakin tinggi stres kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor skala stres kerja yang diperoleh karyawan menunjukkan semakin rendah stres kerja karyawan.

Tabel 2

Skala Item-item *Favorable* dan *Unfavorable*

No	Jawaban	Skor Item	Skor Item
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Populasi sebagai kumpulan individu dengan kualitas dan ciri yang telah ditetapkan, kualitas dan ciri yang ditentukan oleh variabelnya (Nazir, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah personel staf sumber daya manusia Mabes Polri. Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah personel staf sumber daya manusia Mabes Polri yang memiliki karakteristik 1. Personel Polri dan PNS aktif di Staf Sumber Daya Manusia. 2. Personel dengan minimal berpangkat Bintara. 3. Personel dengan masa dinas dibawah dan diatas 10

tahun. Peneliti akan melakukan penelitian di lingkungan tempat dimana peneliti bekerja yaitu di bagian Staf Sumber Daya Manusia Polri, disini peneliti akan melakukan penelitian dengan subjek yang dituju yaitu 100 subjek / individu.

Staf sumber daya manusia Mabes Polri Jakarta memiliki jumlah total sebanyak 565 personel namun personel aktifnya berjumlah 479 personel dengan rincian Anggota Kepolisian dengan jumlah total 383 personel yang terbagi menjadi 27 personel berpangkat Perwira tinggi (Pati), 13 personel berpangkat Perwira menengah (Pamen), 110 Personel berpangkat Perwira Pertama (Pama) dan 110 personel berpangkat Bintara (BA). Disamping itu Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri juga memiliki PNS pada Polri dengan jumlah 182 Personel.

Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik yang digunakan untuk penelitian yang sudah menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih *representative* (Sugiyono, 2010).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Skala psikologis adalah Stimulus berupa pertanyaan/pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melalui indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, Skala psikologi selalu berisi banyak aitem, Tidak ada respon benar/salah Semua jawaban dapat diterima asal jujur.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.5.1. Validitas dan Reliabilitas

3.5.1.2. Validitas

Validitas butir merupakan validitas yang diukur dengan besaran yang menggunakan instrument sebagai suatu kesatuan (total butir) sebagai kriteria untuk menentukan validitas item atau butir dari instrumen dan sebagai pengujian terhadap kualitas butir (Kuncoro,

2005:14). Instrumen yang valid menggambarkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) adalah valid. Menurut Sugiyono (2005:137), valid berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Pengujian ini dilakukan dengan cara menghitung *Alfa Cronbach* dibandingkan dengan *alfa if item deleted*. Dengan cara jika *Alfa Cronbach* > *alfa if item deleted*, maka item dinyatakan valid. Sedangkan jika *Alfa Cronbach* < *alfa if item deleted* maka item dinyatakan tidak valid atau gugur. Dalam penelitian ini pengujian validitas item dibantu dengan menggunakan program SPSS.

3.5.1.3. Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2005:137). Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach's* dengan bantuan SPSS.

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.2.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosi

Skala kecerdasan emosi terdiri dari 40 item. Untuk menguji validitas item tersebut, skala diisi oleh 40 subjek. Uji validitas secara statistik memiliki kriteria sebagai berikut: jika r hitung > r tabel, maka dinyatakan valid, jika r hitung < r tabel maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan perhitungan subjek dengan rumus ($df = N-2$). Hasil tersebut kemudian dijadikan dasar untuk menentukan r tabel yaitu 0,312. Uji coba kuesioner yang berjumlah 40 item kepada 40 responden diketahui bahwa 32 item dinyatakan valid dan 8 item dinyatakan gugur.

Blue Print Kecerdasan Emosi (Uji Coba)

No	Aspek - Aspek	Indikator	item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kesadaran diri dan Mengenali emosi pribadi	Memahami penyebab timbulnya emosi	1*, 2	5, 6	4

		Kepercayaan diri	3, 4	7, 8,	4
2	Mengelola dan mengekspresikan emosi	Mengendalikan emosi	9, 10	13*, 14	4
		Mengekspresikan emosi dengan tepat	11, 12	15, 16	4
3	Memotivasi diri pribadi	Optimis	17, 18	21, 22*	4
		Dorongan untuk berprestasi	19*, 20*	23, 24	4
4	Mengenali emosi orang lain	Peka terhadap perasaan orang lain	25, 26	29, 30	4
		Mendengarkan masalah orang lain	27, 28	31, 32	4
5	Membina hubungan	Dapat bekerja sama	33, 34	37*, 38	4
		Terampil untuk berkomunikasi	35, 36*	39, 40*	4
TOTAL			20	20	40

Setelah dilakukan uji validitas dan didapatkan item-item yang tidak valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach's* dengan bantuan program computer *SPSS 24.0 for windows*. Dan dari proses uji reliabilitas dapat diketahui bahwa skala kecerdasan emosi memiliki nilai Alpha sebesar 0,886, maka item-item pada variabel kecerdasan

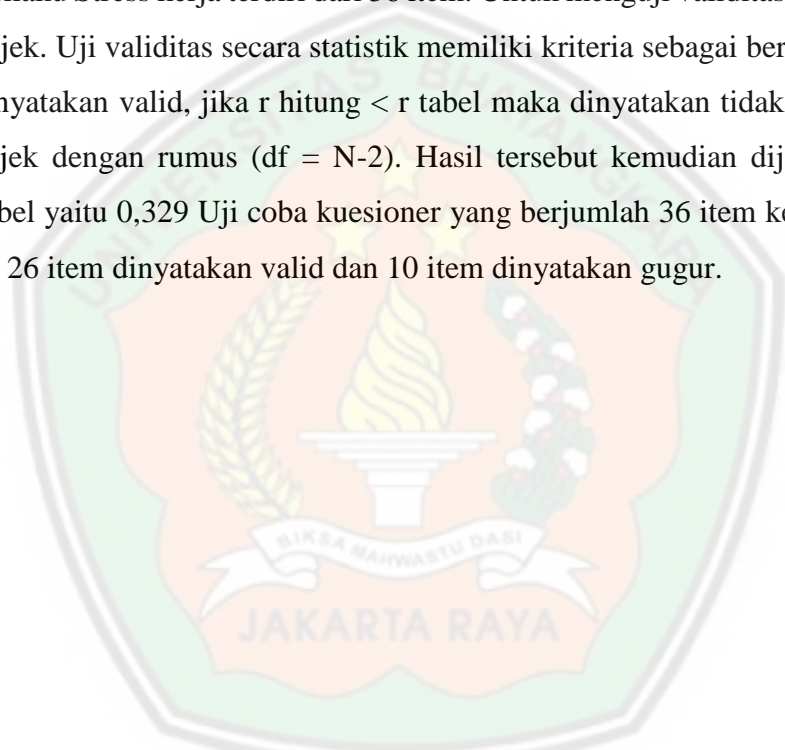
emosi dinyatakan sangat reliabel karena bernilai $> 0,80$. Untuk keterangan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	40

3.8.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stress Kerja

Skala perilaku Stress kerja terdiri dari 36 item. Untuk menguji validitas item tersebut, skala diisi oleh 40 subjek. Uji validitas secara statistik memiliki kriteria sebagai berikut: jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan perhitungan subjek dengan rumus ($df = N-2$). Hasil tersebut kemudian dijadikan dasar untuk menentukan r tabel yaitu 0,329 Uji coba kuesioner yang berjumlah 36 item kepada 40 responden diketahui bahwa 26 item dinyatakan valid dan 10 item dinyatakan gugur.



Blue Print Stress Kerja (Uji Coba)

No	Aspek - aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1		Jam Tidur	1* , 13* , 32*	12 , 24 , 30	6

	Deviasi Fisiologis	Kondisi Tubuh	11* , 23* , 27	2 , 14 , 36*	6
2	Deviasi Psikologis	Merasa Tidak Aman	3* , 15* , 29	10 , 22* , 26	6
		Komunikasi Tidak Efektif	9 , 21 , 31	4 , 16 , 34	6
3	Deviasi Perilaku	Mencari Kesalahan Orang Lain	5 , 17 , 25*	8 , 20 , 33	6
		Membentengi Diri	7 , 19 , 35	6 , 18 , 28	6
TOTAL			18	18	36

Setelah dilakukan uji validitas dan didapatkan item-item yang tidak valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach's dengan bantuan program computer *SPSS 24.0 for windows*. Dan dari proses uji reliabilitas dapat diketahui bahwa skala stress kerja memiliki nilai Alpha sebesar 0,881 maka item-item pada variabel kecerdasan emosi dinyatakan sangat reliabel karena bernilai > 0,80. Untuk keterangan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	36

3.6. Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk meneliti hubungan Kecerdasan Emosi sebagai variabel predictor dengan stress kerja sebagai variable kriterium pada staf sumber daya manusia adalah

menggunakan penelitian statistic *nonparametric* yaitu uji *Spearman Rho* dan menggunakan *SPSS 24.0 for Windows*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Konteks atau Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di Mabes Polri Jakarta pada satuan kerja Bidang Staf Sumber Daya Manusia (SSDM). Pada satuan kerja ini terdapat 6 bagian di dalamnya diantaranya : Bagian Biro Pembinaan karir (Binkar) , Biro Pengendalian Personel (Dalpers), Biro Perawatan Personel (Watpers), Biro Pengkajian dan Strategi (Jianstra) , Biro Psikologi (Psi) dan Bagian perencanaan dan Administrasi (Bagrenmin). Jumlah personel yang terdapat pada satuan kerja Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri adalah 479 personel aktif.

4.2 Pelaksanaan Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Peneliti melakukan persiapan penelitian dengan meminta izin terlebih dahulu kepada Asisten Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia (As SDM Kapolri) setelah mendapatkan izin untuk tempat penelitian. Pada tahap persiapan, peneliti melakukan pencarian informasi tentang masalah yang ditemukan, kemudian peneliti menentukan teori dan alat ukur yang akan digunakan.

Setelah menemukan alat ukur yang akan digunakan, kemudian peneliti menyesuaikan dengan aspek yang sudah ditentukan, kemudian mencoba alat ukur kepada partisipan yang memiliki karakteristik sama (Uji *tryout*) kepada 40 orang di satuan kerja Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri Jakarta. Tujuan dilakukannya uji coba yaitu untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan valid dan reliabel. Hasil dari uji coba digunakan sebagai acuan untuk melakukan perbaikan agar alat ukur dapat menghasilkan data yang tepat menggambarkan partisipan penelitian.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan sesuai dengan tempat yang telah ditentukan, peneliti melakukan penyebaran skala dengan cara membuat skala dalam bentuk kuesioner tertulis kepada anggota/pekerja di satuan kerja Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri Jakarta sebanyak 100 anggota pada tanggal 28 Juni 2019. Peneliti pun menunggu hingga skala tersebut memenuhi

sebanyak 100 anggota. Pada tanggal 3 Juli 2019 data telah terkumpul dan memenuhi sebanyak 100 anggota, setelah data diperoleh peneliti menghitung skor dengan menggunakan *microsoft excel* setelah skor sesuai lalu dipindahkan ke SPSS guna menentukan hasil akhir.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Kategorisasi Subjek Penelitian

4.3.1.1 Kategorisasi kecerdasan emosi

Pengukuran kecerdasan emosi dilakukan dengan menggunakan skala kecerdasan emosi yang terdiri dari 32 *item* valid. Sehingga perilaku kecerdasan emosi dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut :

$$\text{Skor maksimum} = 5 \times 32 = 160$$

$$\text{Skor minimum} = 1 \times 32 = 32$$

$$\text{Mean Hipotetik (Mh)} = \frac{\text{Skor Maksimum} + \text{Skor Minimum}}{2}$$

$$= \frac{160 + 32}{2}$$

$$= 96$$

$$\text{Rentangan Hipotetik (Rh)} = \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}$$

$$= 160 - 32$$

$$= 128$$

$$\text{Standar Deviasi Hipotetik} = \frac{\text{RH}}{\text{SD}}$$

$$= \frac{128}{5} = 25,6 (26)$$

$$= 5$$

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K.Emosi	100	97	202	141.63	14.043
S.Kerja	100	26	130	85.23	25.229
Valid N (listwise)	100				

Tabel 4.5 Perhitungan SPSS Kecerdasan Emosi

Variabel	Rentangan Hipotetik (Rh)	Mean Hipotetik (m)	Standar Deviasi Hipotetik (Sd)
Kecerdasan Emosi	128	96	26

Berikut adalah pengkategorisasian subjek dengan batasan yang terdiri dari :

$$\begin{aligned}
 1 \text{ Rendah} &= X \leq m - 1Sd \\
 &= X \leq 96 - 26 \\
 &= X \leq 70 \\
 2 \text{ Sedang} &= m - 1Sd \leq X < m + 1Sd \\
 &= 96 - 26 \leq X < 96 + 26 \\
 &= 70 \leq X < 122 \\
 3 \text{ Tinggi} &= X > m + 1Sd
 \end{aligned}$$

$$= X > 96 + 26$$

$$= X > 122$$

Kategorisasi kecerdasan emosi setelah dilakukan perhitungan :

Tabel 4.6 Kategorisasi Kecerdasan Emosi

Batas Nilai	Kategori	Frekuensi
> 122	Tinggi	-
70 – 122	Sedang	39
<70	Rendah	61

Berdasarkan tabel kategorisasi kecerdasan emosi diatas, dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki tingkat kecerdasan emosi pada kategori rendah sebanyak 61 orang, sementara subjek yang memiliki tingkat kecerdasan emosi pada kategori sedang sebanyak 39 dan kategori tinggi tidak ada.

4.3.1.2 Kategorisasi Stress Kerja

Pengukuran stress kerja dilakukan dengan menggunakan skala stress kerja yang terdiri dari 26 *item* valid. Sehingga kontrol diri dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut :

$$\text{Skor maksimum} = 5 \times 26 = 130$$

$$\text{Skor minimum} = 1 \times 26 = 26$$

$$\text{Mean Hipotetik (Mh)} = \frac{\text{Skor Maksimum} + \text{Skor Minimum}}{2}$$

$$= \frac{130 + 26}{2}$$

2

$$= 78$$

$$\text{Rentangan Hipotetik (Rh)} = \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}$$

$$= 130 - 26$$

$$= 104$$

$$\text{Standar Deviasi Hipotetik} = \frac{RH}{5} = \frac{104}{5} = 20,8 \text{ (21)}$$

SD

$$= 5$$

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K.Emosi	100	97	202	141.63	14.043
S.Kerja	100	26	130	85.23	25.229
Valid N (listwise)	100				

Tabel 4.7 Perhitungan SPSS Stress kerja

Variabel	Rentangan Hipotetik (Rh)	Mean Hipotetik (m)	Standar Deviasi Hipotetik (Sd)
Stress Kerja	104	78	21

Berikut adalah pengkategorisasian subjek dengan batasan yang terdiri dari :

$$\text{Rendah} = X \leq m - 1Sd$$

$$\begin{aligned}
 &= X \leq 78 - 21 \\
 &= X \leq 57 \\
 \text{Sedang} &= m-1Sd \leq X < m+1Sd \\
 &= 78 - 21 \leq X < 78 + 21 \\
 &= 57 \leq X < 99 \\
 \text{Tinggi} &= X > m+1Sd \\
 &= X > 78 + 21 \\
 &= X > 99
 \end{aligned}$$

Kategorisasi stress kerja setelah dilakukan perhitungan :

Tabel 4.8 Kategorisasi stress kerja

Batas Nilai	Kategori	Frekuensi
> 99	Tinggi	83
57 – 99	Sedang	17
<57	Rendah	-

Berdasarkan tabel kategorisasi stress kerja diatas, dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki tingkat stress kerja pada kategori rendah tidak ada, sementara subjek yang memiliki tingkat stress kerja pada kategori sedang sebanyak 17 dan tingkat tinggi sebanyak 83.

4. 3.2 Hasil Penelitian

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal. Distribusi normal merupakan model yang paling baik untuk mendekati frekuensi distribusi fenomena alam dan sosial. Untuk menguji kenormalan data dengan *Kolmogorov-smirnov* digunakan apabila responden pengujian lebih dari 100, sebaliknya pengujian dengan *saphiro wilk* digunakan apabila responden pengujian kurang dari

100. Jika $p(\text{Kolmogorov-Smirnov} / \text{Saphiro Wilk}) > \alpha$, maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal, demikian sebaliknya (priyanto, 2013)

Tabel 4.9

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kecerdasan Emosi	,220	100	,000	,909	100	,000
a. Lilliefors Significance Correction						

Tabel 4.10

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stress kerja	,144	100	,000	,943	100	,000
a. Lilliefors Significance Correction						

Intepretasi :

Responden penelitian pada data tersebut berjumlah 100, karenanya uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil tersebut di peroleh $p = ,000$ yang berarti $p < 0.05$, maka sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

4. 3.2.2 Uji Linearitas

Formula-formula seperti korelasi product moment berasumsi hubungan yang linear. Karenanya, jika hubungan antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) tidak linear, maka korelasi yang dihasilkan dapat sangat rendah. Uji linearitas dilakukan dengan taraf signifikansi pada tabel ANOVA .Apabila $p > \alpha$ maka hubungan kedua variabel bersifat linear yang signifikan (priyanto, 2013)

4.3.2. 1 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.	
S.Kerja	Between	(Combine	2355.51	24	98.146	1.4	.113
	Groups	d)	0			53	
K.Emosi	Linearity		570.846	1	570.84	8.4	.005
					6	53	
	Deviation from	Linearity	1784.66	23	77.594	1.1	.318
			4			49	
Within Groups			5065.13	75	67.535		
			0				
Total			7420.64	99			
			0				

Intepretasi :

Berdasarkan data output linearitas dengan menggunakan SPSS telah didapat dan hasil pengujian menunjukkan angka $p= ,318$. Dengan demikian hubungan diantara kedua variabel dinyatakan linear yang signifikan karena $p> \alpha (0,05)$.

4. 3. 2. 3 Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pada penghitungan ini, peneliti menggunakan uji korelasi Spearman. Uji korelasi Spearman biasa digunakan untuk mengetahui hubungan pada dua variabel ketika data tidak memiliki informasi parameter, data tidak berdistribusi normal, atau data diukur dalam bentuk ranking. Peneliti menggunakan uji korelasi *Spearman* dikarenakan data yang dimiliki tidak berdistribusi normal namun berlinear (Sugiyono, 2007)

4.3. 3. 1 Tabel Hasil Uji Korelasi

Correlations	
--------------	--

		kecerdasa	stress
		n	
Spearman's rho	kecerdasa	Correlation Coefficient	1,000
			-,232*
	n	Sig. (2-tailed)	.
			,020
		N	100
			100
	stress	Correlation Coefficient	-,232*
			1,000
		Sig. (2-tailed)	,020
			.
		N	100
			100

***. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).**

Interpretasi:

Berdasarkan *output* uji korelasi menunjukkan kecerdasan emosi dan stress kerja memiliki hubungan positif secara signifikan. Nilai signifikansi $p = -,0.232$ atau mendekati -1 yang berarti korelasinya adalah negatif, maka dapat dikatakan variabel kecerdasan emosi dan stress kerja terdapat korelasi atau hubungan seperti semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stress kerja, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin tinggi stress kerja. Namun nilai yang didapat masih sangat rendah, hal tersebut dikarenakan munculnya variabel lain yang muncul terkait perilaku stress kerja. Kemudian pada signifikan (*2-tailed*) antara kecerdasan emosi dengan stress kerja adalah sebesar $0,005$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kecerdasan emosi dan stress kerja karena nilai tersebut $p < 0,05$.

Berdasarkan hal diatas maka H_a diterima, maka hipotesis dari variabel tersebut dinyatakan “Terdapat Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri Jakarta”.

4.4 Pembahasan

Ketika stres di tempat kerja melanda, Anda bisa menjadi kurang produktif dan efektif. Pekerjaan yang Anda lakukan pun menjadi makin tidak memuaskan. Selain

mengganggu kinerja dan pekerjaan, stres juga dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan emosional yang lebih besar jika dibiarkan terus berlanjut.

Menurut Sheridan dan Radmacher (dalam Almasitoh, 2011) ada tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor organisasional, yaitu kondisi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Salah satunya adalah karakteristik lingkungan sosial, kondisi sosial yang menjadi sumber stres terjadi pada bentuk pola hubungan antar rekan kerja, atasan dengan bawahan, dan dengan klien dengan konsumen. Hubungan kurang baik antar kelompok kerja akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu dan organisasi Gibson, dkk (dalam Almasitoh, 2011).

Salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan terjadinya stres kerja adalah kecerdasan emosi, Damasio (dalam Goleman 1997) mengatakakan bahwa emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan “rasional”.

Solvey & mayor (dalam Goleman, 1999) menggunakan istilah kecerdasan emosi untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan. Batasan kecerdasan emosi menurut mereka adalah kemampuan untuk mengerti emosi, menggunakan, dan memanfaatkan emosi untuk membantu pikiran, mengenal emosi dan pengetahuan emosi, dan mengerahkan emosi secara reflektif sehingga menuju pada pengembangan emosi dan intelektual.

Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosional rendah akan berdampak buruk pada mereka. Karena individu kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat.

Kedua teori tersebut menjelaskan adanya hubungan diantara kedua variabel ditambah dengan uji normalitas, uji linearitas maupun uji korelasi yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menunjukkan adanya hubungan diantara kedua variabel tersebut.

Pada uji normalitas didapatkan $p = 0.000$ untuk kecerdasan emosi dan untuk stress kerja, skor tersebut ($p < 0.05$) yang berarti data tidak berdistribusi normal. Kemudian untuk linearitas didapatkan nilai $p = 0.318$ yang berarti ($p > 0.05$) maka data berlinear. Nilai uji korelasi $p = -0.232$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hubungan negatif signifikan tersebut maksudnya jika variabel X (kecerdasan emosi) tinggi maka variabel Y (stress kerja) rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi mampu mengontrol agar tidak mudah mengalami stress kerja. Penelitian ini juga sejalan yang dilakukan oleh Dwi hajjar wiqoyati (2013) mengenai Hubungan antara tingkat Kecerdasan Emosi dengan stress kerja pada perum perhutani salatiga jawa-tengah menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan, hubungan tersebut menunjukkan hubungan yang negatif, yang artinya semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stress kerja begitupun sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin tinggi stress kerja

Pada uji kategorisasi kecerdasan emosi didapatkan hasil bahwa subjek yang memiliki tingkat kecerdasan emosi pada kategori rendah sebanyak 61 orang, sementara subjek yang memiliki tingkat kecerdasan emosi sedang sebanyak 39 dan kategori tinggi tidak ada. Kemudian pada uji kategorisasi stress kerja didapatkan hasil subjek yang berada pada kategori tinggi sebanyak 83 subjek, sedangkan pada kategori sedang sebanyak 17 dan pada kategori rendah tidak ada. Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa data yang didapatkan sesuai dengan dugaan peneliti sebelum melakukan penelitian, jika anggota/pekerja di Satuan Kerja staf SDM Mabes Jakarta memiliki kecerdasan emosi yang rendah, sedangkan untuk stress kerja berada di tingkat yang tinggi.