

**PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. X SAAT PANDEMI
COVID-19**

S K R I P S I



Oleh

Pradnya Paramitha Adha

NIM. 17410144

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. X SAAT PANDEMI
COVID-19**

S K R I P S I

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Pradnya Paramitha Adha

NIM. 17410144

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. X SAAT PANDEMI
COVID-19**

SKRIPSI

Oleh:

Pradnya Paramitha Adha

NIM. 17410144

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog

NIP. 19750514 200003 2 003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M. Si

NIP. 19671029 199403 2 001

SKRIPSI

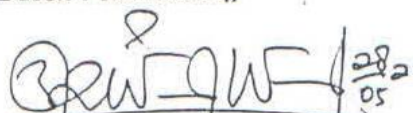
PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. X SAAT PANDEMI COVID-19

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 12 April 2021

Susunan Dewan Penguji


Dosen Pembimbing


Dr. Endah K. Purwaningtyas,
M.Psi Psikolog

NIP. 19750514 200003 2 003


Anggota Penguji Lain

Penguji Utama


Dr. Hl. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 19761128 200212 2 001

Anggota


Dr. Fathul Lubabin Nugul, M.Si

NIP. 19760512 200312 1 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi


Tanggal 12 April 2021

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Siji Mahmudah, M.Si

NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pradnya Paramitha Adha

NIM : 17410144

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19”** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik Sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 12 April 2021

Penulis



Paramitha Adha

NIM. 17410144

MOTTO

“Pengetahuan tidak hanya didasarkan pada kebenaran saja, tetapi juga kesalahan”

(Carl Gustav Jung)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk keempat orang tua saya yang tak pernah kenal lelah memberikan nafkah lahir untuk biaya pendidikan saya dan juga biaya kehidupan saya dari lahir hingga sekarang. Untuk Mama saya Muji Arini dan Bunda saya Lastriningsih yang tidak pernah kenal waktu pagi, siang hingga malam mendoakan saya disetiap sholatnya untuk kelancaran setiap urusan dan pendidikan saya. Untuk Ayah saya Muji Hartono dan Om Antok yang selalu memenuhi apa yang saya butuhkan selama berada jauh dari rumah dan juga mendoakan saya disetiap sholatnya. Untuk saudara kandung saya, Khansa Nabilla Adha yang selalu mendukung saya. Untuk sahabat-sahabat saya yang selalu mendukung saya.

Kehadiran mereka didalam proses penyelesaian skripsi ini mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap keadaan fisik maupun psikis penulis. Maka dari itu, skripsi ini penulis persembahkan untuk mereka semua agar menjadi sebuah kebanggaan tersendiri dalam hati masing-masing, terimakasih yang tak terhingga merupakan kata yang saat ini hanya sanggup diucapkan oleh penulis.

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sebesar-besarnya penulis panjatkan kepada Allah SWT. Atas rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Tanpa bantuan mereka, skripsi ini mungkin tidak pernah ada. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan rasa tulus dan rendah hati kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Jamaluddin, M.Si selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa sabar dan ikhlas membimbing, mengarahkan dan memberikan semangat setiap selesai bimbingan kepada penulis.
5. Novia Solichah, M.Psi selaku Penguji seminar proposal skripsi penulis.
6. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Penguji Utama sidang skripsi penulis.
7. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si selaku Ketua Penguji sidang skripsi penulis.
8. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu, wawasan, pengalaman selama perkuliahan dan seluruh staf yang telah melayani dengan sepenuh hati.
9. Kepada keempat orang tua saya terima kasih yang tak terhingga karena senantiasa memberikan nasehat dan arahan agar setiap urusan saya

dipermudah.

10. Kepada saudara kandung saya terima kasih yang tak terhingga karena telah menyemangati dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Kepada sahabat-sahabat saya terima kasih yang tak terhingga karena telah menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga segala bentuk bantuan semua pihak yang telah disebutkan diatas menjadi amalan yang bermanfaat dan dibalas oleh Allah SWT Karena telah melancarkan segala urusan yang penulis lakukan dan semoga segala urusan yang tengah mereka lakukan selalu dilancarkan tanpa adanya suatu halangan apapun. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna karena terbatasnya pengetahuan dan keterampilan yang penulis miliki. Untuk itu, penulis membutuhkan saran yang membangun guna menyempurnakan penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca atau pihak yang membutuhkan.

Malang, 12 April 2021

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| SAMPUL..... | ii |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS | v |
| MOTTO..... | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| ABSTRAK | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan masalah..... | 9 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 11 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 12 |
| A. Kepuasan Kerja | 12 |
| 1. Definisi Kepuasan Kerja | 12 |
| 2. Teori-Teori Mengenai Kepuasan Kerja | 14 |
| 3. Dimensi Kepuasan Kerja..... | 14 |
| 4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja..... | 15 |
| 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 20 |
| 6. Perspektif Islam tentang Kepuasan Kerja | 22 |
| B. Stres Kerja..... | 23 |
| 1. Definisi Stres Kerja..... | 23 |
| 2. Penyebab Stres Kerja | 25 |
| 3. Sumber-Sumber Stres Kerja | 27 |
| 4. Aspek-Aspek Stres Kerja | 28 |
| 5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja | 29 |

| | |
|---|----|
| 6. Perspektif Islam tentang Stres Kerja..... | 32 |
| C. Kecerdasan Emosional..... | 35 |
| 1. Definisi Kecerdasan Emosional..... | 35 |
| 2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional | 37 |
| 3. Perspektif Islam tentang Kecerdasan Emosional..... | 40 |
| D. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja | 45 |
| E. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja..... | 48 |
| F. Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja..... | 49 |
| G. Hipotesis Penelitian | 51 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 53 |
| A. Rancangan Penelitian | 53 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian..... | 53 |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 54 |
| D. Subjek Penelitian | 55 |
| 1. Populasi | 55 |
| 2. Sampel..... | 55 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 56 |
| 1. Instrumen Penelitian | 56 |
| 2. Alat Ukur Penelitian | 58 |
| F. Uji Asumsi Klasik | 61 |
| 1. Uji Validitas..... | 61 |
| a. Uji Validitas CVR | 61 |
| b. Uji Validitas Isi | 61 |
| 2. Uji Reliabilitas | 68 |
| G. Pengolahan Data..... | 69 |
| 1. Uji Deskriptif Data..... | 69 |
| a. Skor Empirik | 70 |
| b. Kategorisasi Data | 71 |
| H. Analisis Data | 71 |
| 1. Uji Asumsi Klasik..... | 72 |
| a. Uji Normalitas..... | 72 |
| b. Uji Linieritas | 72 |
| c. Uji Homogenitas | 72 |
| d. Uji Heterokedastisitas | 73 |

| | |
|--|-----------|
| e. Uji Multikolinieritas | 73 |
| 2. Uji Hipotesis | 73 |
| a. Analisis Regresi Linier Berganda | 73 |
| b. Uji t..... | 74 |
| c. Uji F..... | 74 |
| d. Koefisien Determinasi (R^2) | 74 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 76 |
| A. Pelaksanaan Penelitian..... | 76 |
| 1. Gambaran Lokasi Penelitian | 76 |
| 2. Waktu Penelitian..... | 76 |
| 3. Jumlah Subjek Penelitian | 76 |
| 4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data | 76 |
| 5. Hambatan-Hambatan yang dijumpai dalam Pelaksanaan Penelitian..... | 76 |
| B. Hasil Penelitian..... | 77 |
| 1. Uji Deskriptif Data..... | 77 |
| a. Skor Empirik | 77 |
| b. Kategorisasi Data | 78 |
| c. Faktor Pembentuk Utama Variabel | 81 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 84 |
| a. Uji Normalitas..... | 84 |
| b. Uji Linieritas | 85 |
| b. Uji Homogenitas | 86 |
| b. Uji Heterokedastisitas | 87 |
| b. Uji Multikolinieritas..... | 88 |
| 3. Uji Hipotesis | 88 |
| a. Analisis Regresi Linier Berganda | 88 |
| b. Uji t..... | 90 |
| c. Uji F..... | 91 |
| d. Koefisien Determinasi (R^2) | 92 |
| C. Pembahasan | 93 |
| 1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19..... | 93 |
| 2. Tingkat Stres Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19 | 96 |
| 3. Tingkat Kecerdasan Emosional Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19 | 97 |

| | |
|---|-----|
| 4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19 | 98 |
| 5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19 | 101 |
| 6. Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19 | 102 |
| BAB V PENUTUP | 104 |
| A. Kesimpulan | 104 |
| B. Saran | 105 |
| DAFTAR PUSTAKA | 107 |
| LAMPIRAN | 116 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1: Skor Skala Likert..... | 58 |
| Tabel 3.2: <i>Blueprint</i> Variabel Kepuasan Kerja | 59 |
| Tabel 3.3: <i>Blueprint</i> Variabel Stres Kerja..... | 60 |
| Tabel 3.4: <i>Blueprint</i> Variabel Kecerdasan Emosional..... | 61 |
| Tabel 3.5: Daftar Nama Ahli Panel CVR..... | 62 |
| Tabel 3.6: Uji Validitas CVR Kepuasan Kerja | 63 |
| Tabel 3.7: Uji Validitas CVR Stres Kerja..... | 64 |
| Tabel 3.8: Uji Validitas CVR Kecerdasan Emosional..... | 65 |
| Tabel 3.9: Uji Validitas Isi Kepuasan Kerja | 66 |
| Tabel 3.10: Uji Validitas Isi Stres Kerja..... | 67 |
| Tabel 3.11: Uji Validitas Isi Kecerdasan Emosional..... | 68 |
| Tabel 3.12: Uji Reliabilitas | 69 |
| Tabel 3.13: Rumus Kategorisasi..... | 71 |
| Tabel 4.1: Deskripsi Skor Empirik | 77 |
| Tabel 4.2: Norma Kategorisasi..... | 78 |
| Tabel 4.3: Kategorisasi Kepuasan Kerja..... | 78 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.4: Kategorisasi Stres Kerja | 79 |
| Tabel 4.5: Kategorisasi Kecerdasan Emosional | 80 |
| Tabel 4.6: Faktor Pembentuk Utama Variabel Kepuasan Kerja | 82 |
| Tabel 4.7: Faktor Pembentuk Utama Variabel Stres Kerja..... | 83 |
| Tabel 4.8: Faktor Pembentuk Utama Variabel Kecerdasan Emosional..... | 84 |
| Tabel 4.9: Uji Normalitas..... | 85 |
| Tabel 4.10: Uji Linieritas | 86 |
| Tabel 4.11: Uji Homogenitas | 86 |
| Tabel 4.12: Uji Heterokedastisitas..... | 87 |
| Tabel 4.13: Uji Multikolinieritas | 88 |
| Tabel 4.14: Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... | 89 |
| Tabel 4.15: Uji t Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja..... | 90 |
| Tabel 4.16: Uji F Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja..... | 92 |
| Tabel 4.17: Koefisien Determinasi (R^2)..... | 93 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 3.1: Pengaruh Antar Variabel..... | 54 |
| Gambar 4.1: Diagram Tingkat Kepuasan Kerja | 79 |
| Gambar 4.2: Diagram Tingkat Stres Kerja..... | 80 |
| Gambar 4.3: Diagram Tingkat Kecerdasan Emosional | 81 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1: Kuisisioner | 106 |
| Lampiran 2: Uji Validitas CVR..... | 120 |
| Lampiran 3: Uji Validitas Isi..... | 126 |
| Lampiran 4: Uji Reliabilitas | 129 |
| Lampiran 5: Uji Kategorisasi | 132 |
| Lampiran 6: Uji Normalitas | 133 |
| Lampiran 7: Uji Linieritas..... | 134 |
| Lampiran 8: Uji Homogenitas | 135 |
| Lampiran 9: Uji Heterokedastisitas | 136 |
| Lampiran 10: Uji Multikolinieritas..... | 137 |
| Lampiran 11: Uji Hipotesis | 138 |
| Lampiran 12: <i>Skoring</i> | 139 |

ABSTRAK

Paramitha, Pradnya. (2021). SKRIPSI. Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kecerdasan Emosional

Penelitian ini dilatarbelakangi perubahan sistem kerja karyawan yaitu *Work From Home* saat pandemi covid-19 sehingga merubah kepuasan kerja karyawan. Adapun rumusan dan tujuan dari penelitian adalah mengetahui tingkat kepuasan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional serta mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun secara simultan pada karyawan PT. X saat pandemi covid-19.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Skala yang digunakan adalah skala kepuasan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *total sampling* sebanyak 53 sampel karyawan PT. X.

Tingkat kepuasan kerja berada pada kagetori sedang sebesar 77,4% (41 orang). Tingkat stres kerja berada pada kategori sedang sebesar 77,4% (41 orang). Tingkat kecerdasan emosional berada pada kategori sedang sebesar 67,9% (36 orang). Hasil besaran pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $0,766 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,299 < \text{nilai t tabel } 2,005$ yang menyakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika stres kerja tinggi maka kepuasan kerja rendah. Hasil besaran pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,009 > \text{nilai t tabel } 2,005$ yang menyakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

secara signifikan. Artinya, jika kecerdasan emosional rendah maka kepuasan kerja akan rendah.

Berdasarkan hasil signifikansi data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,050$ dan F hitung $6,566 >$ nilai F tabel $3,17$. Hal tersebut artinya terdapat pengaruh antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh sebesar $20,8\%$ terhadap kepuasan kerja, sedangkan $79,2\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

Paramitha, Pradnya. (2021). THESIS. Effect of Work Stress and Emotional Intelligence on Employee PT. X Satisfaction the Covid-19 Pandemic. Faculty of Psychology Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Advisor : Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psychologist

Keywords: Job Satisfaction, Work Stress, Emotional Intelligence

This research is based on changes in employee work system, namely Work From Home during the covid-19 pandemic, thus changing employee job satisfaction. The formulation and purpose of the research is to know the level of job satisfaction, work stress and emotional intelligence as well as identify and examine the influence between work stress and emotional intelligence on job satisfaction, both partially and simultaneously in PT. X employees during the covid-19 pandemic.

This research is quantitative descriptive research with multiple linear regression analysis. The scales used are the scale of job satisfaction, work stress and emotional intelligence. Sampling techniques in this study using nonprobability sampling with total sampling techniques as many as 53 samples of PT. X employees.

The job satisfaction rate was at a moderate rate of 77.4% (41 people). Work stress levels were in the moderate category of 77.4% (41 people). The level of emotional intelligence was in the moderate category of 67.9% (36 people). The result of the effect of work stress on job satisfaction was $0.766 > 0.05$ and the t value counted $-0.299 <$ the table t value of 2,005 which suggests that work stress has no effect on job satisfaction. That is, if work stress is high then job satisfaction is low. Results of the influence of emotional intelligence on job satisfaction of $0.004 < 0.05$ and t-count value of 3,009 $>$ a table t value of 2,005 which suggests that emotional intelligence significantly affects job satisfaction. That is, if emotional intelligence is low then job satisfaction will be low.

Based on the results of the significance of the data that has been obtained results that directly there is an influence between work stress and emotional intelligence on job satisfaction with a level of significance $0.003 < 0.050$ and F

calculate $6,566 >$ the value of F table 3.17. This means that there is a significant influence between work stress and emotional intelligence on job satisfaction. Work stress and emotional intelligence contributed 20.8% to job satisfaction, while 79.2% were influenced by other unexamined variables.

مجرده

الوظيفي الرضا على العاطفي والذكاء الوظيفي الإجهاد تأثير. أطروحة. (2021). برادنيا ، باراميثا) مولانا الإسلامية الدولة جامعة النفس علم كلية 19- كورونا فيروس مرض جائحة خلال X ر ص لموظفي مالانج إبراهيم مالك

أخصائي, النفس علم ماجستير , بوروانينت كورنياواتي إندياه الدكتورة : مستشار

العاطفي الذكاء ، العمل الإجهاد ، الوظيفي الرضا : الرئيسية الكلمات

فيروس مرض جائحة خلال المنزل من العمل أي ، الموظف عمل نظام في بالتغيرات مدفوع البحث هذا الرضا مستوى تحديد في وأهدافها الدراسة صياغة تتمثل الوظيفي الموظف رضا يغير بحيث 19-كورونا على العاطفي والذكاء العمل ضغوط تأثير وتقييم تحديد وكذلك العاطفي والذكاء الوظيفي والضغط الوظيفي -كورونا فيروس مرض جائحة خلال X ر ص موظفي على واحد وقت في أو جزئياً إما ، الوظيفي الرضا الرضا مقياس هي المستخدمة المقاييس .متعدد خطي انحدار تحليل مع كمي وصفي بحث هو البحث هذا. 19- غير العينات أخذ باستخدام الدراسة هذه في العينات أخذ تقنيات .العاطفي والذكاء العمل والإجهاد ، الوظيفي الحكومية الغاز شركات .العمال حزب من عينات 53 إلى يصل ما الإجمالية العينات أخذ تقنيات مع احتمال الموظفين حل

مقياس هو المستخدم المقياس .المتعدد الخطي الانحدار تحليل مع كمية وصفية دراسة عن عبارة البحث هذا العينات أخذ الدراسة هذه في العينات أخذ تقنية استخدمت .العاطفي والذكاء الوظيفي والتوتر الوظيفي الرضا X. ر ص من موظفًا 53 ل الإجمالية العينات أخذ بتقنية الاحتمالية غير

الإجهاد مستويات وكانت .(شخصا 41) المائة في 77.4 قدره متوسط بمعدل الوظيفي الرضا معدل وكان الفئة في العاطفي الذكاء مستوى وكان .(شخصا 41) المائة في 77.4 كانت التي المعتدلة الفئة في العمل في $0.766 > 0.05$ الوظيفي الرضا على العمل الإجهاد تأثير نتيجة وكانت .(شخصا 36) 67.9% من المعتدلة تأثير أي له ليس العمل الإجهاد أن إلى يشير مما 2005 قيمة t الجدول < 0.299 - عدها تم التي t وقيمة الذكاء تأثير نتائج .منخفضة الوظيفي الرضا ثم عالية العمل الإجهاد كان إذا ، هو وهذا .الوظيفي الرضا على يشير مما 2005 قيمة t جدول > 3009 من t العد وقيمة < 0.05 من الوظيفي الرضا على العاطفي ثم منخفض العاطفي الذكاء كان إذا ، هو وهذا .الوظيفي الرضا على كبير بشكل يؤثر العاطفي الذكاء أن إلى منخفضة تكون سوف الوظيفي الارتياح

العصبي العمل بين تأثير هناك مباشرة التي النتائج عليها الحصول تم التي البيانات أهمية نتائج إلى استناداً قيمة > 6566 حساب F و < 0.050 0.003 الأهمية من مستوى مع الوظيفي الرضا على العاطفي والذكاء وساهم .الوظيفي الرضا على العاطفي والذكاء العمل بين كبير تأثير هناك أن يعني وهذا 3.17 الجدول F

أخرى بمتغيرات 79.2% تأثر حين في ،الوظيفي الرضا في 20.8% بنسبة العاطفي والذكاء العمل الإجهاد
مفسرة غير

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada akhir tahun 2019 yang lalu dunia dikejutkan terkait wabah yang disebabkan oleh virus covid-19. Dalam waktu singkat virus tersebut menyebar ke berbagai negara, termasuk Indonesia sehingga menjadi pandemi. Pandemi ialah suatu pola penyebaran penyakit yang menyebar ke sebagian negara atau benua, serta menyebabkan banyak orang terjangkit penyakit tersebut. Pada tanggal 11 Maret 2020, WHO (Organisasi Kesehatan Dunia) menetapkan virus covid-19 sebagai sebuah penyebaran penyakit pada hampir semua negara di dunia (Radhitya, Nurwati & Irfan, 2020).

Untuk menekan jumlah orang yang terjangkit virus corona, berbagai negara mengambil berbagai kebijakan, termasuk pemerintah Republik Indonesia. Karena virus covid-19 ini menyebar melalui droplet dan kontak fisik, maka salah satu protokol kebijakan yang diambil oleh berbagai negara untuk menekan penyebarannya adalah melalui *social distancing*, yang tentu berakibat terhadap berkurangnya interaksi sosial di tengah masyarakat. Pembiasaan mencuci tangan dengan sabun, *hand sanitizer*, menggunakan masker juga merupakan protokol kesehatan yang harus senantiasa dilakukan setiap saat. Kebijakan lain yang diambil oleh banyak negara lain adalah melakukan *lock down*. Pemerintah Indonesia juga mengambil kebijakan yang hampir serupa dengan *lock down*, yaitu PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar. Dengan adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) ini maka kegiatan warga sangat dibatasi dan memaksa mereka untuk *stay at home* atau tinggal di rumah. Aturan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) ini telah tercatat dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020. PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) menjadi penyebab terganggunya aktivitas masyarakat sehari-hari sebab pembatasan ini seperti meliburkan sekolah dan tempat kerja, membatasi kegiatan keagamaan, membatasi kegiatan di tempat atau fasilitas umum, membatasi kegiatan sosial budaya, transportasi, dan membatasi kegiatan lainnya (Radhitya, Nurwati & Irfan, 2020).

Tentu saja akibat diberlakukannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) ini berdampak cukup besar dalam kehidupan masyarakat. Banyak instansi dan perusahaan yang membuat peraturan bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH), mahasiswa dan pelajar melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara daring atau *online*, transportasi umum dibatasi, tempat wisata ditutup, kegiatan peribadatan ditutup termasuk acara yang menyebabkan kerumunan juga dilarang. Demi melindungi karyawan agar pekerjaan tetap berjalan, maka proses/kegiatan bekerja pun berubah dengan menerapkan *social distancing* (pembatasan sosial) yang memiliki untuk memutus rantai penularan virus covid-19. Bagi sebagian orang mungkin tidak masalah *stay at home* dan kerja dari rumah. Tapi bagi sebagian lagi hal ini bisa menimbulkan masalah.

Para karyawan di berbagai perusahaan di Indonesia merupakan sebagian dari pekerja yang ikut terdampak dari pandemi covid-19 ini. Penambahan standar kerja yang menyesuaikan dengan protokol kesehatan bagi karyawan bisa menimbulkan sedikit perasaan terbebani. Termasuk saat bekerja dari rumah, suasana rumah yang berbeda dengan kondisi kantor (tempat kerja) memerlukan proses untuk adaptasi. Penelitian yang dilakukan oleh Asbari, Novitasari & Goestjahjanti (2020) terhadap karyawan dari salah satu industri retail di Jawa Barat mendapatkan hasil bahwa kinerja para karyawan di masa pandemi covid-19 dapat dipertahankan dalam kondisi bagus bila di tingkat manajerial (pemimpin) melakukan langkah-langkah praktis dan strategis guna mempersiapkan para karyawan untuk segera berubah menyesuaikan diri dengan kondisi pandemi.

Menurut Riani & Handayani (2020) yang melakukan penelitian terhadap para pustakawan di Perguruan Tinggi juga menemukan bahwa para pustakawan banyak yang mengalami stres kerja sehingga berpengaruh terhadap layanan mereka kepada para pemustaka. Kondisi pandemi covid-19 menuntut pustakawan dan pengelola perpustakaan Perguruan Tinggi untuk kreatif dan inovatif. Hal baru yang berkaitan dengan teknologi, hal baru tentang sistem, dan hal baru yang memaksa pustakawan untuk tetap melayani

dalam kondisi pandemi. Banyak dari pustakawan dan pengelola perpustakaan yang mengalami kegelisahan yang berujung pada kondisi stres kerja dan berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja.

Berubahnya kebijakan kerja yang menyesuaikan dengan protokol kesehatan ini juga dialami oleh sebagian karyawan di Kediri. Menurut penelitian Meilina & Sardanto (2020) mereka awalnya merasa sedikit merasa berat. Namun seiring berjalannya waktu, kesadaran akan pentingnya kebijakan ini demi kebaikan bersama menjadikan dampak negatif dari covid-19 tersebut tidak berlarut-larut. Dampak positifnya, karyawan menjadi lebih fokus dalam bekerja (tidak banyak berbicara dengan rekan kerja saat bekerja), lebih perhatian terhadap kesehatan tubuh diri sendiri maupun orang lain, terciptanya kebiasaan baru positif untuk hidup. Sehingga para karyawan di sini tetap merasakan kepuasan kerja di tengah masa pandemi covid-19.

PT. X adalah perusahaan nasional Indonesia yang berfokus di bidang transportasi dan distribusi gas bumi dalam pemenuhan kebutuhan gas bumi domestik. Para karyawan PT. X juga merasakan dampak akibat pandemi covid-19 ini. Kebijakan yang mengharuskan mereka untuk memperlakukan protokol kesehatan, *social distancing* sehingga sistem kerja yang berselang-seling sehari kerja dari rumah atau *work from home* kemudian hari berikutnya kerja dari kantor atau *work from office* bisa mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Hal ini dirasakan oleh karyawan PT. X, dari hasil wawancara ini R menyatakan bahwa lebih enak kerja sebelum pandemi. Dia tidak mencapai kepuasan kerja karena tidak ada penghasilan tambahan dan tidak mendapat uang lembur dari proyek. Dari hasil wawancara dengan A juga menyatakan tidak puas dengan pekerjaannya sekarang. Saat melakukan WFH (*Work From Home*) dia tidak bisa fokus karena suasana di rumah yang terganggu oleh anak-anak. Hal yang sama juga diakui oleh S. Ia menyatakan lebih nyaman kerja dari kantor karena dapat lebih fokus. Saat WFH (*Work From Home*) dia tidak bisa mendapat kepuasan kerja karena suasana di rumah tidak mendukung untuk bekerja.

Hasil dari observasi dan wawancara peneliti yang dilakukan pada karyawan PT. X menyatakan bahwa karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya selama pandemi covid-19 yang dinyatakan dengan tidak dapat fokus bekerja di rumah, pekerjaan molor, anak-anak mengganggu. Karyawan PT. X harus tetap bekerja profesional selama pandemi covid-19 agar kebutuhan keluarga tetap terpenuhi. Kepuasan kerja harus didukung dengan kemampuan karyawan dan juga fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja wajib didukung oleh finansial perusahaan yang tentunya banyak. Hal ini dapat menjadi masalah ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat pandemi covid-19.

Berbagai perubahan kebijakan kerja yang diberlakukan pada para karyawan selama pandemi covid-19 bisa mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Apalagi jika mereka merasa tidak kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Sistem kerja yang baru, dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif terutama di bidang teknologi bagi sebagian orang bisa membingungkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya serta sangat berarti untuk aktualisasi diri. Karyawan yang menemukan kepuasan kerja hendak melakukan pekerjaannya dengan baik sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak hendak sempat menggapai kematangan psikologis yang akhirnya dapat membuat frustrasi (Mandala, 2016).

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan dengan cara menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat. Masalah kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan, sebab kepuasan yang tinggi akan melahirkan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat mendorong pegawai untuk berprestasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya serta sangat berarti untuk aktualisasi diri. Serta kepuasan kerja memiliki makna berarti untuk karyawan maupun karyawan dalam menghasilkan kepuasan kerja yang besar didalam area kerja sesuatu organisasi. Bisa dikatakan pula kalau kepuasaan kerja merupakan dipenuhinya kemauan serta kebutuhannya lewat aktivitas bekerja. Karyawan

dapat termotivasi apabila kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan yang banyak dapat berakibat positif pada pekerjaan karyawan pada perusahaannya.

Menurut Robbins (2006 dalam Mandala, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja di perusahaan berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan di tempat kerja. Pendapat dari Fisher (1994) kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada pekerjaannya terlihat dari terbentuknya kebutuhan akan rasa puas dan harapan untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih menarik, menantang dan memuaskan diri sendiri. Menurut Javed (2014) menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sebuah ukuran karyawan dalam menceritakan tentang emosi umum karyawan di tempat kerja dan pekerjaan, serta mengukur pendekatan terhadap pekerjaan dan sejauh mana pekerjaan yang memuaskan kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja ialah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (2006 dalam Mandala, 2016) kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa aspek. Tugas pada masing-masing aspek tersebut membagikan kepuasan berbeda, bergantung pada individu tiap-tiap karyawan. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah pekerjaan, gaji penghasilan, kesempatan promosi, penyelia / pengawasan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi kerja.

Menurut penelitian Tunjungsari (2011) kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berdasarkan hasil penelitian dalam kelompok baik, yang artinya kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan akan tetapi jauh lebih baik apabila perusahaan dapat memonitor penggunaan waktu kerja setiap karyawan yang bertujuan untuk memudahkan mengatur beban kerja agar merata sehingga dapat meminimalkan suasana kerja yang tidak nyaman. Suasana tempat kerja yang nyaman dapat menjadi motivasi karyawan untuk berprestasi di tempat kerja sehingga lebih mudah mendapatkan kesempatan promosi jabatan dari tempat kerjanya.

Tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh empat kelompok faktor utama

seperti aspek ekonomi, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan pemenuhan pribadi, termasuk gaji, jam kerja, kondisi kerja, stres kerja dan berbagai faktor demografis. Hasil penelitian oleh Subhashini (2017) menemukan kelompok supervisor yang memiliki pangkat lebih tinggi akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kisaran kepuasan kerja yang lebih besar juga ditemukan pada karyawan dengan lebih banyak pengalaman kerja daripada mereka yang kurang pengalaman.

Pandemi covid-19 banyak menimbulkan berbagai perubahan dalam bidang kehidupan. Salah satu yang terdampak adalah dunia kerja. Para karyawan dituntut untuk kreatif dan melakukan inovasi dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga pekerjaan bisa selesai tanpa terkena virus covid-19. Salah satunya dengan melakukan kerja dari rumah atau kerja daring (dalam jaringan). Bagi karyawan hal ini bisa memberikan dampak psikologis. Salah satunya adalah stres kerja. Suasana rumah yang tidak kondusif, anak-anak yang mengganggu, anak-anak yang juga menuntut perhatian karena diberlakukannya sekolah daring dapat menyebabkan karyawan yang WFH (*Work From Home*) tidak dapat fokus bekerja.

Stres kerja merupakan salah satu respon adaptif terhadap suatu kejadian yang dirasakan menantang atau mengancam dalam pekerjaan seseorang. Perasaan terancam ini bisa jadi karena beban pekerjaan yang berat atau berlebih, atasan atau boss yang menekan, rekan kerja yang tidak menyenangkan atau bahkan menghambat kerja, serta hal lain. Stres kerja ini merupakan kondisi yang merefleksikan rasa terancam, tertekan, tegang atau bahkan perasaan takut yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Mangkunegara (2008) berpendapat bahwa penyebab dari stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan

pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Stres kerja bisa berdampak negatif bagi orang yang tidak mampu mengelolanya dengan baik. Stres kerja yang muncul akibat ketegangan sebab ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi perubahan pada lingkungan pekerjaan, dapat berdampak buruk. Begitu pula stres kerja yang muncul pada karyawan karena perasaan tertekan atau merasa ditekan dalam menghadapi pekerjaan. Akibatnya adalah muncul emosi negatif dan proses berfikir terhambat sehingga kualitas pekerjaannya menurun.

Menurut Robbins (2001) bila kemauan lebih besar susah dicapai hingga kepentingan yang lebih berarti hendak diutamakan. Teori ini cocok dengan konsep tekanan pikiran kerja seseorang karyawan yang senantiasa berupaya buat menggapai sasaran dalam pekerjaannya serta kesimpulannya hendak pengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Terdapatnya ikatan antara tekanan pikiran dengan kepuasan, kala tekanan pikiran kerja hadapi kenaikan hingga hendak berakibat pada turunnya kepuasan kerja (Jehangir, 2011 dan Iqbal & Waseem, 2012).

Dari hasil penelitian terdahulu Besse (2016), stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pelayanan Wilayah III PDAM kota Makassar. Menurut penelitian Dhania (2010) pengaruh stres kerja dan efek pada medis perwakilan kepuasan kerja di Kudus, menemukan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Ismail (2009) mengukur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan akademik di lembaga swasta pendidikan tinggi di Kota Kuching Malaysia, menemukan bahwa stres kerja yang bertindak sebagai parsial.

Selain faktor stres kerja, faktor kecerdasan emosional dari seorang karyawan ikut serta memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja seseorang. Menurut Carmichael (2005), kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memperlihatkan dan mengekspresikan emosi yang ada pada diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Sementara menurut Labbaf (2011

dalam Wirawan, 2017) kecerdasan emosional ialah kemampuan dalam memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang.

Kecerdasan emosional dapat dilihat sebagai pemrosesan informasi emosional spesifik yang terlibat dalam menilai dan mengekspresikan emosi diri dan orang lain, mengatur emosi diri sendiri maupun orang lain, dan menggunakan emosi secara adaptif untuk mencapai tujuan seseorang (Salovey & Mayer, 1990 dalam Charmicael & Sytch, 2005). Menurut Charmicael & Sytch (2005) menemukan bahwa sifat karisma berkorelasi secara signifikan dan sedang dengan kemampuan untuk mengontrol emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Kemampuan ini terkandung dalam domain struktural kecerdasan emosional.

Para pemimpin dengan kemampuan yang memimpin yang bagus biasanya memiliki kecerdasan emosi yang tinggi atau sedang. Kecerdasan emosional ini merupakan prediktor penting dari berbagai hasil organisasi yang bagus, seperti prestasi kerja, kepuasan kerja, perilaku anggota organisasi, dan komitmen organisasi. Kecerdasan emosional melibatkan pengelolaan perasaan. Ketika perasaan tersebut diekspresikan dengan tepat, maka akan membuat orang mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Ketika pemimpin mampu menghargai perasaan karyawannya, maka para karyawan akan menghargai atasannya. Jadi, jika manajer merasa optimis, percaya diri, kreatif, fleksibel, toleran, hormat, dan penyayang, maka kemungkinan besar karyawan akan menampilkan perasaan yang serupa pula.

Kecerdasan emosional pada diri sendiri dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kepuasan kerja, sebab seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi lebih dapat mengatur strategi sehingga mampu mengatasi berbagai hal yang timbul akibat stres. Menurut Chamundeswari (2013) seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kecerdasan

emosional bersangkutan dengan kemampuan untuk menampung emosi, memahami informasi dari emosi diri sendiri maupun orang lain, dan dapat mengatur emosi dengan baik.

Kecerdasan emosional sangat diperlukan dalam dunia kerja. Dengan kecerdasan ini orang akan dapat memahami emosi dirinya sendiri maupun orang lain. Jika seseorang mampu mengendalikan emosi dan memahami orang lain maka orang tersebut cenderung memiliki dan mampu meningkatkan kualitas kerjanya. Kompetensi kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena banyak perusahaan mencari kepuasan kerja dan mereka ingin melakukan kegiatan ekonomi dengan efisiensi maksimum, maka pertama mereka harus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja adalah fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi.

Dalam penelitian yang dilakukan Seyal & Afzaal (2013), menyebutkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Manhas (2013) menunjukkan adanya korelasi antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional dianggap sebagai prediktor kuat dari kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan Shooshtarian (2013) menyebutkan bahwa ada hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional dan kemampuan mengontrol emosi yang tinggi memiliki kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi karena mereka lebih mahir dalam menilai dan mengatur emosi mereka sendiri dan menyadari tentang pengaruh emosi pada perilaku dan hasil.

Sehubungan dengan uraian dan fenomena di atas peneliti ingin mengetahui tentang kepuasan kerja dalam pengaruhnya dengan stres kerja dan kecerdasan emosional selama pandemi covid-19 dalam lingkup PT. X sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan PT. X saat pandemi covid-19?
2. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional karyawan PT. X saat pandemi covid-19?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT. X saat pandemi covid-19?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X saat pandemi covid-19?
5. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X saat pandemi covid-19?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X saat pandemi covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan PT. X saat pandemi covid-19.
2. Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional karyawan PT. X saat pandemi covid-19.
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. X saat pandemi covid-19.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X saat pandemi covid-19.
5. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X saat pandemi covid-19.
6. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X saat pandemi covid-19.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat 3 aspek manfaat dalam penelitian ini, yaitu manfaat bagi instansi, manfaat bagi akademik dan manfaat bagi peneliti, yaitu:

1. Manfaat bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau saran bagi perusahaan khususnya kepuasan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional. Diharapkan juga penelitian ini mampu dijadikan ukuran dalam pengembangan kepuasan kerja karyawan PT. X saat pandemi covid-19.

2. Manfaat bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur bagi rekan mahasiswa dalam penyusunan skripsi maupun tambahan wawasan dalam ranah psikologi industri dan organisasi terkait kepuasan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional.

3. Manfaat bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan penulis mengenai pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Kreiner dan Kinicki (2001), kepuasan kerja merupakan respon yang efektif dan emosional terhadap pekerjaan. Konsisten dengan hal ini, Luthans (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Setiap peraturan yang berlaku tertulis dalam organisasi.

Menurut Robbins (2012 dalam Wirawan, 2017) kepuasan (*satisfaction*) merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaan. Kepuasan karyawan meliputi sikap individu terhadap pekerjaan, remunerasi yang diterima, gaji dan gagasan bahwa mereka harus menerima dalam bentuk imbalan moneter seperti imbalan non-moneter, lingkungan seperti rekan kerja yang menyenangkan.

Menurut Vroom (1964 dalam Raziq & Maulabakhsh, 2015) kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosi yang dimiliki karyawan terhadap peran yang mereka lakukan di tempat kerja. Kepuasan Kerja adalah bagian penting sebagai motivasi dan dorongan karyawan menuju arah kinerja yang lebih baik. Sebagian orang telah mendefinisikan kepuasan kerja selama bertahun-tahun.

Menurut Raziq & Maulabakhsh (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan kondisi psikologis, fisiologis, dan lingkungan berkesinambungan yang dapat mendorong karyawan untuk mengakui bahwa mereka puas atau senang dengan pekerjaannya. Seringkali kinerja karyawan tidak memuaskan karena mereka tidak mencapai kepuasan kerja. Hal ini bisa terjadi bila karyawan tidak puas dengan hak-hak yang mereka terima, lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja tidak kooperatif, kurangnya penghargaan atas kerja mereka, kurangnya penghargaan dari atasan, tidak ada

rasa saling tidak menghormati sesama mereka. Kehadiran karyawan yang tidak dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa terasingkan dari tempat kerja mereka. Semangat kerja karyawan harus tinggi sebab dapat tercermin dalam kinerjanya sebab dengan semangat kerja yang rendah, usaha perbaikan kepuasan kerja akan lebih sedikit.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kinerja pekerjaan yang baik berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi, namun pengaruh ini tidak signifikan. Untuk mengevaluasi kinerja karyawan tidak bisa hanya dengan memperhatikan seberapa puas dia dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan banyak faktor lain. Faktor lain ini bisa berupa tingkat disiplinnya, bagaimana kerjasamanya dengan tim, komitmen organisasi, kecerdasan emosionalnya dan lain sebagainya. Kepuasan kerja adalah atribut psikologis dari karyawan. Apabila atribut psikologis ini berupa hal-hal yang positif maka karyawan kinerjanya akan meningkat sehingga perusahaan pun akan meningkatkan hasilnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, penulis mengambil intisari dari pengertian kepuasan kerja yaitu sikap karyawan terhadap pekerjaannya berupa rasa puas pada aspek pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang positif dalam pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja ini bisa digunakan untuk memahami peningkatan kinerja, motivasi kerja, tingkat disiplin, dan nilai-nilai positif dari seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi bisa diartikan sebagai karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik dan mengalami sedikit gangguan kerja atau bahkan tanpa gangguan kerja sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Sebaliknya karyawan yang tidak puas akan menghasilkan produktivitas yang rendah, sering ijin atau tidak hadir, melakukan pekerjaan sambil dan nilai-nilai negatif lainnya. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja atau kepuasan kerja rendah berarti karyawan yang kesejahteraan psikologisnya

tidak bagus, memiliki gangguan kerja sehingga menghasilkan produktivitas rendah.

2. Teori-Teori Mengenai Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba menjelaskan mengapa beberapa orang lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada yang lain. Teori ini juga menemukan penyebab dalam proses di mana orang puas dengan pekerjaan mereka. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

Menurut Veithzal (2010), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang sering dikenal ada tiga macam yaitu:

a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih dari kenyataan yang dirasakan. Jika kepuasan yang dicapai melebihi harapan, orang tersebut akan lebih puas, sehingga menghasilkan perbedaan, tetapi perbedaan tersebut akan positif. Kepuasan terhadap pekerjaan individu tergantung pada perbedaan antara apa yang dianggap diperoleh dan apa yang dicapai.

b. Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini menyatakan bahwa tergantung pada ada tidaknya definisi (kewajaran) kondisi, khususnya kondisi kerja, seseorang merasa puas atau tidak puas. Menurut teori ini, komponen utama dari teori keadilan adalah *input outcome*, *justice*, dan *negation*. Seseorang membandingkan tingkat masuknya dengan tingkat partisipasi orang lain. Jika perbandingan dianggap cukup adil, karyawan akan merasa puas. Namun, jika perbandingannya tidak seimbang dan tidak menguntungkan, hal itu dapat menimbulkan kepuasan, tetapi sebenarnya tidak. Tapi bila perbandingannya tidak seimbang, itu tidak memuaskan.

c. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah variabel penting. Teori ini

menggambarkan karakteristik pekerjaan sebagai dua jenis: kepuasan atau motivasi dan ketidakpuasan. Kepuasan meliputi hari-hari yang menarik, tantangan, peluang keberhasilan, peluang memenangkan hadiah dan promosi sebagai sumber kepuasan kerja serta faktor dan kondisi yang diperlukan. Ketidakpuasan (*hygiene factor*) adalah faktor ketidakpuasan, khususnya upah dan gaji, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi dan status kerja.

Beberapa karyawan di tempat kerja lebih memilih pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang memfasilitasi umpan balik pada berbagai jenis pekerjaan, kebebasan dan kondisi kerja.

3. Dimensi Kepuasan Kerja

kepuasan kerja karyawan dengan mengidentifikasi lima aspek terpenting dari sifat pekerjaan yang ditanggapi secara emosional oleh staf. Menurut Luthans (2006), kelima dimensi tersebut adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri terkait dengan karakteristik pekerjaan, dan tingkat kerumitan pekerjaan yang dilakukan memberikan *staff* yang menyenangkan, memuaskan, dan menantang.
- b. Pendapatan dan gaji merupakan bagian dari gaji yang diterima apabila dianggap sesuai dibandingkan dengan organisasi lain dalam organisasi tersebut. Gaji adalah bonus tetap yang dibayarkan secara tunai secara berkala atau selama periode tertentu (misalnya sebulan sekali).
- c. Kesempatan promosi adalah proses perpindahan dari satu tempat ke tempat lain, dengan hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada peluang dan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pada saat itu.
- d. Pengawasan adalah hubungan dengan atasan langsung setiap karyawan.
- e. Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksi mereka bersifat kolaboratif di tempat kerja.

4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (1998) aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan (*Work it self*)

Yaitu Sungguh tantangan yang menarik ini dan bagaimana hal itu memberikan kesempatan bagi mereka untuk belajar dan bertanggung jawab. Pekerjaan yang membutuhkan tingkat keterampilan yang lebih tinggi daripada karyawan dan kebutuhan pribadi yang tidak dapat dipenuhi oleh karyawan dapat menyebabkan frustrasi dan akhirnya frustrasi.

b. Gaji penghasilan (*Payment*)

Yaitu Jumlah yang diterima dan status upah dan gaji yang diterima. Karyawan yang menerima gaji yang dianggap terlalu rendah akan merasakan sakit dan ketidakpuasan. Lamaran pekerjaan dapat diperoleh ketika seseorang menilai bahwa upah adalah suatu proses, berdasarkan tingkat keterampilan sumber daya manusia dan standar upah yang berlaku untuk jenis pekerjaan tertentu.

c. Kesempatan promosi (*Advancement*)

Dalam hal ini, promosi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kemajuan dan peluang karir pada jabatan tersebut.

d. Penyalia atau pengawasan kerja (*Supervision*)

Yaitu memantau kemampuan untuk mendukung dan memelihara operasi. Atasan yang baik dengan senang hati berterima kasih kepada bawahan atas pekerjaan mereka. Bagi bawahan, bos tidak hanya dipandang sebagai bos, tetapi juga sebagai orang atau sahabat dari ayah atau ibu.

e. Rekan kerja (*Co-workers*)

Yaitu S]seberapa ramah dan berpengetahuan rekan kerja. Dalam kelompok kerja di mana pekerja harus bekerja dalam tim, kepuasan kerja meningkat karena mereka memenuhi tingkat keinginan yang tinggi (harga

diri, pemenuhan diri) dan mempengaruhi motivasi kerja.

f. Kondisi kerja (*Work condition*)

Bekerja di lingkungan kerja yang panas, cerah dan tidak menyenangkan, kecemasan bekerja. Kondisi kerja yang merespon kebutuhan fisik, dengan memperhatikan prinsip ergonomi, memuaskan tenaga kerja.

Menurut Jewell & Siegall (1998, dalam Prestawan 2010) ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja yaitu:

- a. Aspek psikologis, yang berkaitan dengan psikologi karyawan meliputi minat, ketenangan pikiran, sikap terhadap profesi, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek fisik, hal ini terkait dengan kondisi lingkungan kerja atau kesehatan karyawan yaitu jenis pekerjaan, otorisasi jam kerja, pemberian waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, serta kesehatan dan usia karyawan.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial antara rekan kerja dan bos, dan antara karyawan dengan berbagai jenis hubungan profesional dan keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, termasuk sistem dan jumlah gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi, dan lain-lain.

Menurut Gilmer (1987, dalam As'ad, 2002) ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju dan berkembang

Saat bekerja, karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan keterampilan karyawan.

- b. Keamanan kerja
- c. Aspek ini sering disebut baik oleh laki-laki maupun perempuan sebagai penunjang kepuasan kerja. Kondisi keselamatan memiliki

dampak yang signifikan terhadap emosi karyawan yang bertugas.

d. Gaji

Gaji dapat dijadikan sebagai salah satu indikator kepuasan kerja seorang karyawan. Gaji yang diterima karyawan harus sesuai dengan harapan dan kualitas pekerjaan yang diciptakan.

e. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan yang baik dan manajemen yang baik dapat memberikan lingkungan dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja.

f. Pengawasan (supervisi)

Bagi seorang karyawan, atasan dianggap sebagai ayah, sama seperti atasan. Supervisor yang buruk dapat menyebabkan ketidakhadiran dan rotasi kerja.

g. Intrinsik pekerjaan

Sifat-sifat yang ada di tempat kerja membutuhkan keterampilan tertentu. Kepuasan meningkat atau menurun tergantung pada kesulitan, kesenangan dan harga diri tugas.

h. Kondisi kerja

Ini termasuk kondisi bangunan, ventilasi, penerangan, restoran dan parkir.

i. Sosial dalam pekerjaan

Ini adalah sikap yang sulit dijelaskan, tetapi dianggap sebagai faktor yang mendorong kepuasan dan ketidakpuasan kerja.

j. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dan manajemen sangat berguna dalam membangun hubungan yang harmonis. Dalam hal ini,

motivasi atasan untuk mendengarkan, memahami, dan mengakui opini publik atau prestasi karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam menghasilkan kepuasan.

k. Fasilitas

Rumah sakit, liburan, pensiun dan fasilitas tempat tinggal adalah kriteria penempatan, dan kepuasan muncul ketika mereka puas.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan menurut Luthans (1998) aspek-aspek kepuasan kerja antara lain pekerjaan (*work it self*), gaji penghasilan (*payment*), kesempatan promosi (*advancement*), penyelia atau pengawasan kerja (*supervision*), rekan kerja (*co-workers*), kondisi kerja (*work condition*). Menurut Jewell dan Siegall (1998, dalam Prestawan 2010) aspek-aspek kepuasan kerja antara lain psikologis, fisik, sosial, finansial. Menurut Gilmer (1987, dalam As'ad) aspek-aspek kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju dan berkembang, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, penagwasan (supervisi), intrinsik perusahaan, kondisi kerja, sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Dari beberapa aspek kepuasan kerja yang telah dijabarkan, peneliti mengambil aspek kepuasan kerja dari Luthans (1998). Alasan peneliti mengambil aspek kepuasan kerja menurut Luthans (1998) dalam bekerja, karena dari enam aspek tersebut sesuai dan mencangkup secara keseluruhan gejala kepuasan kerja yang ingin diteliti.

5.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (1995) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan *job descriptive index* (JDI) ada lima yaitu (Umar, 2000):

- a. Pembayaran seperti gaji dan upah
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Promosi pekerjaan
- d. Kepenyeliaan (Supervisi)
- e. Rekan kerja

Menurut Ghiselli & Brown (1998, dalam As'ad, 2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

g. Kedudukan atau posisi

Pada umumnya pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi (jabatan senior) lebih puas dibandingkan pegawai yang jabatannya lebih rendah (jabatan lebih rendah). Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa asumsi ini tidak selalu benar, perubahan tingkat kerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang dipromosikan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

h. Umur

Dikatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan karyawan dengan pekerjaan dan usia karyawan. Karyawan berusia 25-34 dan 40-45 berada dalam kelompok usia yang tidak puas.

i. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah keuangan dan jaminan sosial mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi moneter yang adil dan tepat mengarah pada kepuasan karyawan. Selain kompensasi moneter dan kompensasi yang adil, jaminan sosial juga harus diberikan untuk memenuhi kebutuhan sosial pekerja dan membuat mereka lebih puas dengan pekerjaannya.

j. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dan manajer sangat penting untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pertimbangan manajemen dan hubungan yang baik dengan bawahan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari sebuah lembaga publik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik,

dan faktor finansial. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi: kesesuaian kepribadian dan pekerjaan, dan persepsi terhadap balas jasa yang adil dan layak. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang meliputi: rekan sekerja yang mendukung, sikap pimpinan dalam menjalankan kepemimpinan. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja maupun kondisi fisik karyawan yang meliputi: kerja yang secara mental mendukung, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sifat pekerjaan monoton atau tidak, organisasi atau perusahaan yang tidak terlalu besar, usia karyawan. Menurut As'ad (2002) faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi: kesempatan mendapat promosi sehingga kompensasi meningkat.

6.Perspektif Islam tentang Kepuasan Kerja

Ustman bin Affan RA adalah salah satu sahabat Rasulullah SAW yang sangat dihormati oleh Rasulullah karena sifat malunya. Tetapi sikap malunya Ustman bin Affan RA tidak menjadikannya sebagai orang yang lemah. Sifat malu Ustman bin Affan RA tidak menjadikan penghalang untuk menegakkan keadilan. Dalam buku Kepemimpinan dan Keteladanan Utsman bin Affan RA yang ditulis oleh Gasim (2017) diceritakan bahwa banyak yang mengira bahwa Utsman bin Affan RA yang pemalu itu tidak bisa bersikap tegas. Tetapi kenyataannya, beliau adalah seorang khalifah yang adil lagi tegas. Ustman bin Affan RA membantu umat islam saat perang dengan hartanya. Hal tersebut termasuk dalam kepuasan kerja.

Bagi orang muslim bekerja adalah ibadah. Tingkatan paling tinggi bagi karyawan muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila ia seolah-olah melihat Allah SWT. Apabila ia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah SWT melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah, "*Sesungguhnya aku harus membuat ridha Tuhanku*". Sementara itu Tuhan tidak akan meridhainya,

kecuali jika ia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Rasulullah SAW kepada orang-orang mu'min: *"Allah SWT sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan, maka ia melakukannya secara profesional"*, baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Qardhawi, 2004).

Karyawan muslim dalam hidupnya dapat menikmati ketenangan batin, ketenangan hati, lapang dada, optimis, nikmat ridha', dan keamanan serta semangat cinta dan kesucian. Kondisi kejiwaan yang sarat akan hal positif seperti itu akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya seseorang yang jiwanya sering atau selalu merasa gelisah, tidak tenang, tidak punya sandaran, putus asa, iri hati dan sifat buruk lainnya maka akan sering menghadapi masalah di tempat kerja sehingga akan kesulitan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Al-Qarni (2007 dalam Hidayat, 2008) mengatakan bahwa orang-orang yang bekerja dengan tangan mereka adalah kelompok yang lembut yang lebih bahagia dan lebih sibuk daripada yang lain. Ada juga sebuah Hadits yang mengatakan *"Dan aku berlindung kepada-Mu dari sikap lemah dan malas"*.

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam ayat-berikut dalam Al Qur'an Surat At Taubah ayat 59:

وَرَسُولُهُ فَضَلِيَ مِنْ اللَّهِ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ حَسْبُنَا وَقَالُوا وَرَسُولُهُ اللَّهُ ءَاتَلَهُمْ مَا رَضُوا أَنَّهُمْ وَلَوْ
غِيُونََ رَ اللَّهُ إِلَى إِنَّا

"Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)".

Hal ini artinya bahwa karyawan yang bersungguh-sungguh dalam bekerja maka Allah SWT akan memberikan ridha yang melimpah dan

mencukupkan segala rejekinya. Allah SWT mengutus kaumnya untuk berharap hanya kepada-Nya.

B. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Dalam Ahmed (2013) dijelaskan bahwa yang pertama kali memperkenalkan gagasan stres ke dalam ilmu kehidupan. Menurut Selye (1956) stres merupakan kekuatan, tekanan, atau ketegangan yang ditimpakan pada individu yang menolak kekuatan ini dan berusaha untuk menegakkan keadaan aslinya.

Stres dalam pekerjaan dapat dikatakan sebagai akibat dari lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa tidak aman. Stres di tempat kerja adalah situasi dinamis di mana kesuksesan tidak pasti dalam menghadapi peluang, hambatan atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan seseorang. (Robbins, 2007).

Stres adalah hasil dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa, dan merupakan respons adaptif yang difasilitasi oleh perbedaan individu yang menempatkan tuntutan tertentu pada seseorang. Jadi stres dalam pekerjaan dapat dikatakan sebagai akibat dari seseorang karena lingkungan kerja yang membuatnya merasa tidak aman.

Stres adalah masalah yang kompleks dan disalahpahami oleh banyak orang (Defrank & Ivancevich, 1998 dalam Sahni, 2020). Istilah stres umumnya memiliki konotasi negatif berupa ancaman dan kurangnya sumber daya. Ini pertama kali diidentifikasi oleh Selye (1956) sebagai memiliki aspek negatif (kesusahan) dan positif (*eustress*) untuk itu. Dia menggambarkan stres sebagai "respons non-spesifik tubuh terhadap setiap permintaan yang dibuat oleh atasannya". Lebih jauh stres yang berkepanjangan telah dikaitkan dengan banyak penyebab kematian seperti, serangan jantung, kanker bunuh diri, dan lain-lain (Schneiderman, 2005 dalam Sahni 2020).

Salah satu teori populer yang disebut teori penilaian stres yaitu Lazarus & Folkman, 1984 dalam Sahni 2020) mengemukakan bahwa perilaku dan emosi

kita muncul dari penilaian kita terhadap peristiwa. Dalam kasus stres, situasi (pemicu stres) bukan satu-satunya faktor yang menentukan respon kita, penilaian kognitif kita terhadap pemicu stres memainkan peran tak sadar dalam respons emosional kita. Stres berkepanjangan umumnya menghasilkan tingkat kinerja yang lebih rendah, perubahan sikap dan penarikan kerja yang sering menyebabkan keputusan yang salah dan hubungan kerja yang buruk. Lebih jauh lagi, stres yang berkepanjangan bahkan dapat menyebabkan berbagai penyakit psikosomatis. Hal yang makin sering ditemui dalam masyarakat modern sekarang ini.

Menurut Anderson (2002 dalam Ahmed, 2016) konflik kerja untuk keluarga juga merupakan pendahulu yang menciptakan stres pada karyawan suatu organisasi. Stres kerja juga dipandang sebagai disfungsional bagi organisasi dan anggotanya (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). Meskipun stres telah banyak dipandang sebagai stimulus lingkungan untuk individu (Kahn, 1964).

Menurut Selye (1956) mendefinisikan stres sebagai reaksi individu dari kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Stres terkait pekerjaan dapat sangat dinetralisir karena potensi ancaman terhadap fungsi keluarga dan kinerja pribadi. Stres terkait pekerjaan dapat menciptakan perbedaan antara tuntutan keluarga dan kemampuan keluarga untuk memberikan keamanan materi bagi mereka. Meskipun ada banyak badan penelitian yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga, terdapat penelitian yang relatif sedikit (Sahni, 2020) yang secara khusus membahas tentang ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan (yaitu kekhawatiran atau ketakutan tentang kehilangan pekerjaan) dan pernikahan dan kehidupan keluarga (Sahni, 2020).

Dalam Sahni (2020) dijelaskan wabah covid-19 saat ini telah menyebabkan situasi krisis dan membuat perubahan besar dalam kondisi kerja reguler di seluruh dunia yang berkorelasi dengan ketidakpastian publik yang tinggi. Selain stres terkait penyakit covid-19, spekulasi media telah menyebabkan gangguan psikologis ini semakin parah. Situasi saat ini dengan

penguncian dan bekerja dari rumah (WFH atau *Work From Home*) telah menjadi stres bagi banyak dari kita. Studi sebelumnya telah menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dengan tenggat waktu yang tidak realistis, ketidakseimbangan pekerjaan-keluarga dan ketidakamanan kerja adalah penyebab stres utama bagi karyawan (Sahni, 2020).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, penulis mengambil intisari dari pengertian stres kerja yaitu reaksi yang tidak diinginkan orang-orang terhadap tekanan berat atau jenis tuntutan lain yang dibebankan kepada mereka. Dari berbagai penelitian diketahui ada berbagai hal yang berhubungan dengan stres kerja, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan teman kerja, beban kerja, tenggat waktu dan lain sebagainya. Stres karena pekerjaan ini bisa menimpa karyawan dan bisa mengakibatkan gangguan fisik dan mental.

2. Penyebab Stres Kerja

Berikut ini penyebab stres (Suprihanto, 2003) yaitu :

- a. Penyebab fisik
Ini termasuk kebisingan, kelelahan, kerja shift, kecepatan, suhu dan kelembaban.
- b. Beban kerja
Terlalu banyak pekerjaan dapat membuat seseorang cemas dan stres. Hal ini dapat terjadi karena persyaratan kualifikasi yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu cepat, atau beban kerja yang terlalu tinggi.
- c. Sifat pekerjaan
Karakteristik pekerjaan termasuk ancaman pribadi, sokujin, ambiguitas dan umpan balik dalam situasi baru dan asing.
- d. Kebebasan
Kebebasan yang diberikan kepada karyawan tidak selalu menyenangkan. Beberapa karyawan merasa tidak nyaman dan tidak mampu bertindak untuk kebebasan mereka. Ini juga bisa menjadi sumber stres bagi manusia.
- e. Kesulitan

Kesulitan yang dialami di rumah, seperti perselisihan antara suami dan istri. Masalah keuangan dan perceraian dapat memengaruhi rasa pencapaian pribadi Anda. Ini dapat menjadi stres bagi seseorang.

Menurut Gibson (1995) penyebab stres yaitu stresor fisik dan lingkungan, stres individu, stres kolektif dan stres organisasi. Stresor lingkungan fisik biasanya merupakan hasil kerja "keras", termasuk bidang kimia, radiasi, stres termal, pestisida, dan zat berbahaya lainnya.

Kondisi yang rentan terhadap stres disebut stres. Stres terkadang disebabkan oleh satu stres, tetapi seorang karyawan sering kali merasa stres dengan kombinasi beberapa stres. Ada dua jenis stresor: kerja dan non-kerja. Hampir semua kondisi kerja dapat menyebabkan stres tergantung pada respon karyawan. Kondisi-kondisi kerja *on the job* adalah sebagai berikut (Handoko, 2008):

- a. Beban kerja yang berlebihan,
- b. Kualitas supervisi yang jelek,
- c. Iklim politis yang tidak aman,
- d. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai,
- e. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab,
- f. *Role ambiguity* (Ketidakjelasan peran),
- g. Frustrasi,
- h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok,
- i. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan,
- j. Berbagai bentuk perubahan.

Dilain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres "*off the job*" antara lain:

- a. Kekhawatiran finansial,
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak,

- c. Masalah-masalah fisik,
- d. Masalah-masalah perkawinan (misal perceraian),
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal,
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

3. Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut Cooper (1995 dalam Rini, 2002) sumber stres kerja ada lima yaitu sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan

1) Lingkungan kerja

Kondisi kerja yang buruk dapat membuat karyawan rentan terhadap penyakit, stres, konsentrasi yang buruk dan penurunan produktivitas. Kondisi lingkungan kerja meliputi ruang kerja yang panas dan tidak nyaman, sirkulasi udara yang tidak memadai, ruang kerja yang terlalu padat, lingkungan kerja yang tidak sehat dan bising.

2) *Work overload* (beban kerja yang berlebihan)

Karyawan rentan terhadap kelelahan dan stres ketika volumenya tinggi, yaitu ketika beban kerja target melebihi kapasitas. Ketika tugas sangat kompleks dan sulit, kualitas menjadi kelebihan beban dan operator kehilangan keterampilan dan kemampuan kognitif.

3) *Assembli line-hysteria* (pekerjaan yang tidak menantang)

Stres deprivasi berada dalam kondisi kerja yang tidak terlalu sulit atau tidak menarik bagi pekerja. Keluhan yang umum dialami adalah kebosanan, mengeluh, dan kurangnya interaksi sosial.

b. Pekerjaan beresiko tinggi

Pekerjaan seperti tentara, pemadam kebakaran, penambang, dan lain-lain, orang-orang yang selalu berisiko terhadap pekerjaan atau kecelakaan yang aman dan berbahaya.

c. Konflik Peran

- d. Hubungan Interpersonal
- e. Pengembangan Karir
- f. Struktur Organisasi

4. Aspek-Aspek Stres Kerja

Aspek stres di tempat kerja merupakan tanda bahwa seorang karyawan mengalami stres di tempat kerja. Menurut Robbins (1995), gejala stres dibagi menjadi tiga kategori: gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Dia juga berpendapat bahwa gejala stres di tempat kerja dapat membantu menunjukkan apakah seorang karyawan sedang stres di tempat kerja. Adapun aspek-aspek stres kerja yaitu:

- a. Aspek fisiologis meliputi perubahan metabolisme, peningkatan denyut jantung dan pernapasan, tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan serangan jantung.
- b. Aspek psikologis meliputi ketidakpuasan kerja, stres, kecemasan, kegelisahan, kebosanan, dan penundaan.
- c. Aspek perilaku meliputi perubahan produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian, perubahan kebiasaan makan, peningkatan penggunaan tembakau dan alkohol, percakapan cepat, kegelisahan, dan gangguan tidur.

Menurut Braham (1990, dalam Handoyo, 2001), aspek stres kerja meliputi empat aspek yaitu:

- a. Fisik

Ini termasuk tidur tidak teratur atau gangguan tidur, sakit kepala, *dyschezia*, gangguan pencernaan, penyakit radang usus, kulit gatal, sakit punggung, ketegangan otot di bahu dan leher, keringat berlebihan, perubahan nafsu makan, dan tekanan darah tinggi atau ada serangan jantung, energi yang hilang.

- b. Emosional

Secara khusus, kemarahan, frustrasi, lekas marah, kegelisahan dan kecemasan, gangguan bipolar, kesedihan, air mata dan depresi, ketegangan, agresi terhadap orang lain, agresivitas musuh dan ketidakpedulian mental secara umum.

c. Intelektual

Mudah lupa, bingung, memori rusak, sulit berkonsentrasi, suka terlalu banyak fantasi, pikiran hanya bisa memikirkan satu pikiran.

d. Interpersonal

Yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Berdasarkan beberapa aspek diatas, disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari beberapa aspek yaitu menurut Robbins (2006) sebagai berikut: fisiologis, psikologis dan perilaku. Menurut Braham (1990, dalam Handoyo, 2001) sebagai berikut: fisik, emosional, intelektual, interpersonal. Dari beberapa aspek stres kerja yang telah dijabarkan, peneliti mengambil aspek stres kerja dari Robbins (2006). Alasan peneliti mengambil aspek stres kerja menurut Robbins (2006) dalam bekerja, karena dari tiga aspek tersebut sesuai dan mencakup secara keseluruhan gejala stres kerja yang ingin diteliti.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2001) timbulnya stres di pengaruhi oleh beberapa faktor-faktor:

a. Faktor lingkungan

Ketidakpastian dalam lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres di antara karyawan suatu organisasi, yang mempengaruhi desain struktur organisasi.

b. Faktor organisasional

Organisasi memiliki banyak faktor yang menyebabkan stres. Tekanan pada karyawan untuk menghindari kesalahan dan menyelesaikan tugas dengan waktu dan beban kerja yang terbatas terlalu besar. Sehingga dengan seperti hal tersebut, terdapat faktor-faktor dalam faktor organisasional yaitu:

- 1) *Job demands* (Tuntutan tugas), merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan individu meliputi desain kerja, kondisi kerja, dan sifat fisik individu.
- 2) *Role demands* (tuntutan peran), merupakan tekanan yang diberikan pada seseorang berdasarkan peran khusus mereka dalam organisasi.
- 3) *Interpersonal demands* (tuntutan antarpribadi), merupakan Tekanan dari karyawan lain karena kurangnya dukungan sosial teman sebaya dan hubungan interpersonal yang tidak memadai, terutama bagi karyawan dengan tuntutan sosial yang tinggi.
- 4) *Organizational structure* (struktur organisasi), struktur organisasi menentukan derajat diferensiasi, aturan dan keputusan dalam organisasi.
- 5) *Organizational leadership* (kepemimpinan organisasi), menggambarkan gaya manajemen kepemimpinan senior dalam suatu organisasi menciptakan budaya yang dicirikan oleh stres, ketakutan, dan kecemasan.
- 6) Tahap pertumbuhan organisasi yang terjadi pada saat organisasi tersebut mapan, matang dan akhirnya menurun. Tahap pembentukan dan tahap penurunan semuanya sangat menegangkan.

c. Faktor individual

Secara umum, individu hanya bekerja 40 hingga 50 jam per minggu. Pengalaman dan masalah kerja lembur lebih dari 120 jam per minggu bisa sangat melelahkan. Kemudian kategori terakhir berisi faktor pribadi yaitu masalah keluarga, masalah keuangan pribadi, dan kepribadian yang unik.

Menurut Cooper (1995, dalam Wibowo, 2014) faktor–faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain:

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk membuat karyawan rentan terhadap penyakit, konsentrasi yang buruk, dan produktivitas kerja yang berkurang. Jumlah pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas staf. Akibatnya, karyawan mudah lelah, yang meningkatkan stres.

b. Konflik peran

Ada penelitian menarik tentang stres di tempat kerja, dan sebagian besar pekerja yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau perusahaan yang tidak terstruktur mengalami stres akibat konflik peran. Mereka memainkan peran ambigu di tempat kerja. Ditekankan hal ini dan tidak mengerti apa yang diharapkan manajemen.

c. Pengembangan karir

Orang harus memiliki harapan ketika mereka mulai bekerja untuk sebuah perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka seringkali tidak terpenuhi demi meraih prestasi dan karir yang baik. Penyebabnya ada beberapa, antara lain pengembangan karir dan sistem evaluasi karyawan yang tidak jelas, budaya otokratis manajemen perusahaan, dan kurangnya kesempatan promosi.

Terdapat penelitian menyebutkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap stres kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh NIOSH *research* (*National Institute for Occupational Safety and Health*) (1998, dalam Widhiastuti, 2002) penyebab stres kerja dapat dibagi dua yaitu yang berasal dari dalam individu dan dari luar individu antara lain:

- a. Faktor internal individu adalah usia, keadaan kesehatan, faktor kepribadian, kepribadian A atau B, ekstroversi atau introversi, terangkum dalam 5 faktor kepribadian (5 faktor utama). Stabilitas

emosional berkaitan dengan seberapa mudah seseorang stres.

- b. Faktor eksternal dari individu adalah lingkungan, lingkungan rumah dan lingkungan kerja, dan lain-lain. Lingkungan berkontribusi terhadap stres kerja dan kondisi kerja yang penuh tekanan dan dapat secara langsung mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja.

Berdasarkan teori di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, organisasi, individu, kondisi kerja, konflik peran dan pengembangan karir. Menurut Robbins dan Judge (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, organisasi dan pribadi. Faktor pribadi yang mempengaruhi stres termasuk masalah keluarga, masalah keuangan, dan sifat kepribadian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh NIOSH *research* (*National Institute for Occupational Safety and Health*) (1998, dalam Widhiastuti, 2002) bahwa tipe kepribadian A dan B mempengaruhi stres kerja, peneliti memilih faktor kepribadian tipe A dan B karena sebagai salahsatu karakteristik yang dapat mempengaruhi stres kerja. Hal tersebut mendukung pernyataan Robbins (2008) bahwa kepribadian merupakan salah satu unsur dari perbedaan individu yang banyak menarik perhatian peneliti terkait permasalahan tentang stres kerja.

6. Perspektif Islam tentang Stres Kerja

Islam adalah agama yang sempurna yang menyempurnakan aturan hidup manusia. Ketegangan Islam bukanlah sesuatu yang perlu ditakuti atau dihindari. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan dan tantangan hidup harus dialami sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Ankabut (29), ayat 2-3:

Surat Al-Ankabut 2

يَقْتَنُونَ لَا وَهُمْ ءَامِنًا يُقُولُوا أَلَمْ نَكُنْ مِنَ الْبَشَرِ أَحْسِبَ

“Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan saja dengan mengatakan: “Kami telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi.”

Surat Al-Ankabut 3

الْكَذِبِينَ وَلْيَعْلَمَنَّ الَّذِينَ صَدَقُوا الَّذِينَ اللَّهُ فَلْيَعْلَمَنَّ قَلْبَهُمْ مِنَ الَّذِينَ فتنًا وَلَقَدْ

“Dan sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta.”

Jadi ujian, salah satu bentuknya adalah stres merupakan hal yang wajar dan Allah berikan untuk menguji keimanan seorang muslim. Saat ini, tuntutan pekerjaan menjadi semakin ketat, dan beberapa orang frustrasi dan stres dengan beban dan tanggung jawab mereka. Perasaan tidak mampu, kelelahan mental yang seringkali berujung pada kelelahan fisik seringkali membuat kita berfikir bahwa dunia begitu kejam. Fikiran dan perasaan tidak berdaya seringkali datang menghampiri. Agama Islam melalui Rasulullah SAW mengajarkan kepada kita bagaimana menghadapi stres. Diriwayatkan bahwa Rasulullah SAW pernah mengajarkan doa kepada Abdullah bin Abbas RA.

Beliau berkata: *“Maukah engkau aku ajarkan doa yang kalau engkau ucapkan, Allah SWT akan menghilangkan atau melenyapkan kesusahan dan melunaskan hutang-hutangmu?”*

Doa tersebut adalah:

“Aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia” (HR Abu Dawud 4/353).

Dari doa yang diajarkan oleh Rasulullah SAW, disebutkan beberapa sumber stres yang banyak menimpa kehidupan manusia. Sumber stres tersebut adalah keluh kesah, duka cita, lemah kemauan, malas, pengecut, kikir, tekanan hutang dan kezaliman manusia. Umat Islam dianjurkan untuk berdoa kepada Allah SWT agar dilindungi dari hal-hal buruk tersebut. Allah SWT adalah sebaik-baik pelindung dan tempat meminta.

Manusia juga dilarang untuk berputus asa dalam berusaha seperti telah dijelaskan dalam Alquran Surat Yusuf ayat 87:

يَأْتِسُ لَا إِنَّهُ وَاللَّهِ رَوْحٌ مِنْ تَأْتِسُوا وَلَا وَأَخِيهِ يُوسُفَ مِنْ فَتَحَسَّسُوا أَذْهَبُوا بَيْنِي
الْكُفْرُونَ الْقَوْمَ إِلَّا اللَّهُ رَوْحٌ مِنْ

“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

Dalam rangka mendorong anak-anaknya agar tetap bersemangat mencari informasi tentang Yusuf AS dan membebaskan saudara mereka, Benyamin, Nabi Ya'qub AS berkata kepada mereka berkata kepada mereka bahwa seorang mukmin dalam keadaan bagaimanapun tidak boleh berputus asa dari rahmat dan pertolongan Allah SWT. Karena putus asa dari rahmat Allah SWT adalah tanda-tanda kekafiran. Kata-kata “rauh” yang dipakai dalam ayat ini berasal dari kata “rih” yang berarti angin. Dengan demikian kata rauh berarti semangat. Karena dengan hembusan angin segar, seseorang akan merasakan ketenangan dan ketentraman. Sebagian lain mufasir, mengartikan kata tersebut sebagai “jiwa”. Karena dengan terbukanya pintu usaha dan tersingkirnya kesulitan, seseorang akan memperoleh jiwa segar.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk selalu bersikap positif bahwa ujian hidup atau beban kerja akan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini tertuang dalam QS Al Insyirah ayat 5-6:

Surat Al-Insyirah 5

يُسْرًا أَلْغَسْرَ مَعَ فَإِنَّ

“Sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan”.

Surat Al-Insyirah 6

يُسْرًا أَلْغَسْرَ مَعَ إِنَّ

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).”

Dalam QS. Al Mulk ayat 2 disebutkan bahwa sebagai seorang muslim yang beriman, sudah tentu kita harus mampu menjaga diri dari godaan-godaan yang akan menyesatkan kehidupan ini ketika kita merasa beban hidup ini terlalu berat, atau kita disebut sebagai orang kafir jika berputus asa dari rahmat Allah SWT.

Dalam QS. Al Mulk ayat 2:

الْغَفُورُ الْعَزِيزُ وَهُوَ عَمَلًا أَحْسَنُ لِيَبْلُوَكُمْ وَالْحَيَاةَ الْمَوْتَ خَلَقَ الَّذِي

“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”.

Melihat penjelasan di atas sudah seharusnya sebagai seorang Muslim yang beriman, harus memadamkan stres kerja bukanlah masalah yang besar. Tidak selayaknya seorang muslim menjadikan stres kerja sebagai masalah yang berkepanjangan. Justru stres kerja sebaiknya disikapi sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah SWT agar dapat terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat dijadikan sebagai sebuah proses kehidupan agar kita menjadi lebih matang menghadapi kehidupan di dunia.

C. Kecerdasan Emosional

1. Definisi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (1995 dalam Gunu & Oledapu, 2014) telah mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai “Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan menahan kekecewaan. Kendalikan impuls dan tunda kepuasan. Mengatur suasana hati dan menekan kecemasan karena kemampuan untuk berpikir berlebihan. Dan stres dan harapan. Pada tahun 1998, Goleman meningkatkan definisi kecerdasan emosional sebagai "kemampuan untuk mengatur, memfasilitasi, dan mengelola emosi dalam diri sendiri dan dalam hubungan." (Goleman, 1998 dalam Gunu & Oledapu, 2014). Ia menerapkan kecerdasan emosi sebagai konsep di lingkungan kerja.

Menurut Goleman (1998) menyajikan kecerdasan emosional sebagai keterampilan dengan dua bidang utama dalam kerangka kompetensi emosionalnya; "kompetensi pribadi" yang mewakili bagaimana mengelola diri kita sendiri (yaitu pengaturan diri, motivasi diri, dll.) dan "kompetensi sosial" yang mewakili bagaimana mengelola hubungan (yaitu empati, dan keterampilan sosial) (Goleman, 1995 dalam Gunu & Oledapu, 2014). Kecerdasan emosional adalah keterampilan psikologis yang kuat yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja dengan cara yang penting.

Menurut Wirawan (2017), berdasarkan pendapat berbagai ahli, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk lebih mengenal dirinya sendiri, mengenal orang lain dan membangun hubungan yang harmonis dengan orang lain. Kesadaran diri dan kesadaran orang lain memungkinkan individu untuk menyadari potensi dan kelemahan diri sendiri sehingga Anda dapat menguji diri sendiri terhadap orang lain. Menurut Robbins (2012 dalam Wirawan, 2017) Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, penulis mengambil intisari dari pengertian kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengatur perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan Tindakan baik dari diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosional merupakan hal yang positif dalam pekerjaan seseorang. Kecerdasan emosional ini bisa digunakan untuk memahami kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi bisa diartikan sebagai karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik dan mengalami sedikit gangguan kerja atau bahkan tanpa gangguan kerja sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Karyawan yang tidak memiliki kecerdasan emosional atau kecerdasan emosional rendah berarti

karyawan yang kesejahteraan psikologisnya tidak bagus, memiliki gangguan kerja sehingga menghasilkan produktivitas rendah.

2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (1997), kecerdasan emosional terdiri dari empat aspek yaitu:

b. Self awareness (kesadaran diri)

Kesadaran diri adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi pada saat emosi tersebut terjadi. Orang yang dapat mengenali emosinya dengan baik, tidak buta terhadap emosinya, termasuk dapat memberikan label setiap emosi yang dirasakan dengan tepat. Menurut Goleman (1997) sikap mengenali emosi dengan baik ini merupakan dasar kecerdasan emosional.

c. Self regulation (pengendalian diri)

Menurut Goleman (1997) seseorang yang dapat mengatur dirinya maka ia juga akan dapat mengatur atau mengelola emosinya dengan baik. Menurut Dann (2002) kompetensi pengendalian diri adalah sebagai berikut:

- 1) Berhenti menuruti hal-hal yang menghasilkan perilaku-perilaku yang tidak produktif.
- 2) Tetap tenang, berfikir positif dan tidak bingung, bahkan pada saat keadaan sangat sulit.
- 3) Mengelola emosi yang menyusahkan dan mengurangi kecemasan pada saat mengalami emosi tersebut.
- 4) Stabil, berfikir tenang yaitu tetap terfokus meskipun berada dibawah tekanan sekalipun.

d. Self motivation (motivasi diri)

Menata emosi sangat erat kaitannya dengan motivasi diri dan untuk berkreasi. Orang yang memiliki motivasi diri cenderung lebih produktif terhadap apapun yang mereka kerjakan.

e. *Emphathy* (empati)

Menurut Goleman (1997) empati adalah merasakan apa yang orang lain rasakan, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dalam berbagai tipe individu. Orang yang memiliki empati tinggi mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi dalam mengisyaratkan hal-hal yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

f. *Social skill* (keterampilan sosial)

Menurut Goleman (1997) seseorang yang mampu melakukan hubungan sosial merupakan seseorang yang cerdas emosinya. Orang yang cerdas emosi akan mampu menjalin hubungan dengan orang lain, dapat menikmati suatu persahabatan dengan tulus. Ketulusan memerlukan kesadaran diri dan ungkapan emosional sehingga pada saat berbicara dengan seseorang, kita dapat mengungkapkan perasaan-perasaan secara terbuka termasuk gangguan-gangguan apapun yang merintangai kemampuan seseorang untuk mengungkapkan perasaan secara terbuka.

Menurut Salovey & Mayer (1990), kecerdasan emosional terdiri dari empat aspek yaitu:

a. Persepsi

Yaitu kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri dan dapat mengekspresikan kebutuhan emosionalnya.

b. Asimilasi

Yaitu kemampuan untuk membedakan antara emosi-emosi yang berbeda, yang individu rasakan dan memilih mana diantara emosi-emosi tersebut yang dapat mempengaruhi proses berfikir.

c. Pemahaman

Yaitu kemampuan individu untuk memahami emosi yang kompleks seperti perasaan bersama dari kesetiaan dan pengkhianatan. Understanding adalah kemampuan untuk membedakan emosi-emosi yang muncul dari persepsi, pentingnya mengatasi respon emosi negatif, termasuk kemampuan untuk memahami ekspresi emosional dan tingkah laku lainnya.

d. Pengelolaan

Yaitu kemampuan individu untuk menghubungkan atau tidak menghubungkan emosi-emosi, tergantung kegunaannya pada situasi yang dihadapi.

Berdasarkan beberapa aspek diatas, disimpulkan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari beberapa aspek yaitu menurut Goleman (1997) sebagai berikut: *self awareness* (kesadaran diri), *self regulation* (pengendalian diri), *self motivation* (motivasi diri), *emphathy* (empati), *social skill* (keterampilan sosial). Menurut Salovey & mayer (1990) sebagai berikut: persepsi, asimilasi, pemahaman dan pengelolaan. Dari beberapa aspek kecerdasan emosional yang telah dijabarkan, peneliti mengambil aspek kecerdasan emosional dari Goleman (1997). Alasan peneliti mengambil aspek kecerdasan emosional menurut Goleman (1997) karena dalam bekerja, pekerja diharapkan bisa mengenali perasaan sebagaimana yang terjadi, merasa mantap dalam mengambil keputusan dikehidupannya, bersikap hati-hati dan cerdas dalam mengatur kehidupan yang terkendali dan tujuannya untuk keseimbangan emosional, merasakan simpati dan perhatian kepada orang lain dan mampu melakukan interaksi dengan orang lain secara lancar dalam pergaulan sosial.

3.Perspektif Islam tentang Kecerdasan Emosional

Umar bin Khattab merupakan salah satu sahabat Rasulullah SAW. Umar bin Khattab ada di dekat Rasulullah SAW ketika seorang datang menagih utang kepada Nabi dengan ucapan kasar. Umar tak kuasa menahan diri dan bermaksud menangkap orang itu. Rasulullah SAW mencegahnya serta memintanya sebaiknya mendorong dirinya segera membayarkan utang itu. Sebab, si pemberi utang tentu sedang sangat membutuhkan pelunasan dari orang yang berutang. Menurut Sopian (2013), sikap Rasulullah SAW dalam istilah pakar psikologi, Goleman (1997), disebut kecerdasan emosional.

Kecerdasan ini, papar dia, dalam bukunya Manajemen Cinta Sang Nabi dimaknai kemampuan konstruktif dalam merasakan, memahami, dan mengelola perasaan diri sendiri terhadap orang lain. Bukan hanya itu, kecerdasan ini menggambarkan serangkaian kemampuan, kompetensi, dan keterampilan nonkognitif yang memengaruhi seseorang berhasil menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Dalam pandangan cendekiawan Muslim, Khaled (2010), kecerdasan emosional ini merupakan etika dalam berhubungan dengan orang lain, pribadi yang sensitif, dan ketajaman jiwa. Melalui karya Buku Pintar Akhlak, ia mengatakan, kecerdasan ini penting dipraktikkan di dalam kehidupan sehari-hari. Ketiadaan kecerdasan ini berdampak pada diri seseorang dan orang lain.

Dalam Al-Qur'an disebutkan bahwa emosi dalam Islam telah banyak diuraikan dalam Al-Qur'an, sebagaimana berikut:

a. Emosi takut

Qs. Al Qashas, 28: 21

فَخَرَجَ مِنْهَا خَائِفًا يَتَرَقَّبُ قَالَ رَبِّ نَجِّنِي مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ

"Maka keluarlah Musa dari kota itu dengan rasa takut menunggu-nunggu dengan khawatir, dia berdoa: "Ya Tuhanku, selamatkanlah aku dari orang-orang yang zalim itu".

b. Emosi marah

Qs. Al-A'raf; 7: 150

وَلَمَّا رَجَعَ مُوسَىٰ إِلَىٰ قَوْمِهِ غَضَبًا أَن سَبَّاهُ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَقَّاهُمْ الْبَصَانَ إِذْ عَلِمَهُمْ بَيِّنَاتٍ مِّنْ أَهْلِ الْآلِ الْأُولَىٰ وَقَدْ خَلَّفُوا فِي الْأَرْضِ أَنزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ فَلْيُحَدِّثْ إِلَىٰ يَوْمِ يُبْعَثُونَ
 مَنْ بَعْدِي ۖ أَعَجَلْتُمْ أَمْرَ رَبِّكُمْ وَأَلْقَى الْأَلْوَاخَ وَأَخَذَ بِرَأْسِ أَخِيهِ يَجُرُّهُ إِلَيْهَا قَالَ ابْنَ
 أُمَّ إِنَّ الْقَوْمَ اسْتَضَعُّوْنِي وَكَادُوا يَقْتُلُونَنِي فَلَا تُشْمِتْ بِيَ الْأَعْدَاءَ وَلَا تَجْعَلْنِي
 مَعَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ

“Dan tatkala Musa telah kembali kepada kaumnya dengan marah dan sedih hati berkatalah dia: "Alangkah buruknya perbuatan yang kamu kerjakan sesudah kepergianku! Apakah kamu hendak mendahului janji Tuhanmu? Dan Musapun melemparkan luh-luh (Taurat) itu dan memegang (rambut) kepala saudaranya (Harun) sambil menariknya ke arahnya, Harun berkata: "Hai anak ibuku, sesungguhnya kaum ini telah menganggapku lemah dan hampir-hampir mereka membunuhku, sebab itu janganlah kamu menjadikan musuh-musuh gembira melihatku, dan janganlah kamu masukkan aku ke dalam golongan orang-orang yang zalim".

c. Emosi benci

Qs. An-Nisa' 4:19

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَجِلُّ لَكُمْ أَنْ تَرْتُوا النِّسَاءَ كَرِهًا وَلَا تَعْضُلُوهُنَّ لِيَتَذَهَبُوا بِبَعْضِ
 مَا ءَاتَيْتُمُوهُنَّ إِلَّا أَنْ يَأْتِيَنَّ بِفَاحِشَةٍ مُّبِينَةٍ وَعَاشِرُوهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ فَإِنْ كَرِهْتُمُوهُنَّ
 فَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَيَجْعَلَ اللَّهُ فِيهِ خَيْرًا كَثِيرًا

“Hai orang-orang yang beriman, tidak halal bagi kamu mempusakai wanita dengan jalan paksa dan janganlah kamu menyusahkan mereka karena hendak mengambil kembali sebagian dari apa yang telah kamu berikan kepadanya, terkecuali bila mereka melakukan pekerjaan keji yang nyata. Dan bergaullah dengan mereka secara patut. Kemudian bila kamu tidak menyukai mereka, (maka bersabarlah) karena mungkin kamu tidak menyukai sesuatu, padahal Allah menjadikan padanya kebaikan yang banyak”.

d. Emosi cinta

Qs. Ali Imron 3: 14

تِ مِنْ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرَ الْمُقَنْطَرَةَ مِنَ الذَّهَبِ ۚ زَيْنٌ لِّلنَّاسِ حُبُّ الشَّهْوِ
 لِكَ مَتَعِ الْحَيٰوةِ الدُّنْيَا وَاللّٰهُ عِنْدَ ۙ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ۗ ذٰ
 حُسْنُ الْمَاٰبِ

“Dijadikan terasa indah dalam pandangan manusia cinta terhadap apa yang diinginkan, berupa perempuan-

perempuan, anak-anak, harta benda yang bertumpuk dalam bentuk emas dan perak, kuda pilihan, hewan ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik”.

e. Emosi cemburu

Qs. Yusuf 12: 8-9

Surat Yusuf 8

إِذْ قَالُوا لِيُوسُفُ وَأَخُوهُ أَحَبُّ إِلَيْنَا مِمَّا نَحْنُ عُصْبَةٌ إِنَّ أَبَانَا لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

“Mereka itu tempatnya di neraka, karena apa yang telah mereka lakukan. Maka mereka itu tempatnya di neraka, karena apa yang telah mereka lakukan selama hidup di dunia, berupa kedurhakaan kepada Allah.”

Surat Yusuf 9

أَقْتُلُوا يُوسُفَ أَوْ اطْرَحُوهُ أَرْضًا يَخْلُ لَكُمْ وَجْهَ أَبِيكُمْ وَتَكُونُوا مِنْ بَعْدِهِ قَوْمًا صَالِحِينَ

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, niscaya diberi petunjuk oleh Tuhan karena keimanannya. Mereka di dalam surga yang penuh kenikmatan, mengalir di bawahnya sungai-sungai.”

f. Emosi sedih

Qs. Thaha 20:40

إِذْ تَمْشِي أُخْتُكَ فَتَقُولُ هَلْ أَدُلُّكُمْ عَلَىٰ مَن يَكْفُلُهُ فَرَجَعْنَاكَ إِلَىٰ أُمِّكَ كَيْ تَقَرَّ عَيْنُهَا وَلَا تَحْزَنَ ۚ وَقَتَلْتَ نَفْسًا فَنَجَّيْنَاكَ مِنَ الْغَمِّ وَفَتَنَّاكَ فُتُونًا فَلَبِثْتَ سِنِينَ فِي أَهْلِ مَدْيَنَ ثُمَّ جِئْتَ عَلَىٰ قَدَرٍ يَا مُوسَىٰ

“Dan engkau pernah membunuh seseorang, lalu Kami selamatkan engkau dari kesulitan (yang besar) dan Kami telah mencobamu dengan beberapa cobaan (yang berat); lalu engkau tinggal beberapa tahun di antara penduduk Madyan, kemudian engkau, wahai Musa, datang menurut waktu yang ditetapkan.”

g. Emosi dengki

Qs. Al-Baqarah 2: 109

وَدَّ كَثِيرٌ مِّنْ أَهْلِ الْكِتَابِ لَوْ يَرُدُّوكُمْ مِّنْ بَعْدِ إِيمَانِكُمْ كُفَّارًا حَسَدًا مِّنْ عِنْدِ أَنفُسِهِمْ مِّنْ بَعْدِ مَا تَبَيَّنَ لَهُمُ الْحَقُّ فَاعْتَصُوا وَأَصْفَحُوا حَتَّىٰ يَأْتِيَ اللَّهُ بِأَمْرٍ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

“Sungguh, Allah Mahakuasa atas segala sesuatu. ... Maka maafkanlah kesalahan-kesalahan mereka, pergaulilah mereka dengan akhlak yang baik, dan berlapangdadalah dengan mengabaikan cacian dan tentangan mereka sampai Allah memberi kan perintah-Nya dengan bantuan dan dukunganNya. Sungguh, Allah Mahakuasa atas segala sesuatu.”

h. Emosi penyesalan

Qs. al Maidah 5:30-31

فَطَوَّعَتْ لَهُ نَفْسُهُ قَتْلَ أَخِيهِ فَقَتَلَهُ فَأَصْبَحَ مِنَ الْخَاسِرِينَ ﴿٣٠﴾ فَبَعَثَ اللَّهُ غُرَابًا يَبْحَثُ فِي الْأَرْضِ لِيُرِيَهُ كَيْفَ يُورِثُ سَوْءَةَ أَخِيهِ قَالَ يُوَيْلِلَتِي آعَجَزْتُ أَنْ أَكُونَ مِثْلَ هَذَا فِي الْأَرْضِ لِيُرِيَهُ كَيْفَ يُورِثُ سَوْءَةَ أَخِي فَأَصْبَحَ مِنَ النَّادِمِينَ ﴿٣١﴾ الْغُرَابُ فَأَوْ

“Maka nafsu (Qabil) mendorongnya untuk membunuh saudaranya, kemudian dia pun (benar-benar) membunuhnya, maka jadilah dia termasuk orang yang rugi. Bagaimana dia seharusnya menguburkan mayat saudaranya. ... Mengapa aku tidak mampu berbuat seperti burung gagak ini, sehingga aku dapat menguburkan mayat saudaraku ini?” Maka jadilah dia termasuk orang yang menyesal.”

- i. Dan ayat-ayat yang menggambarkan kondisi emosi yang lainnya, yang pada prinsipnya Allah SWT telah membekali manusia dengan berbagai emosi agar mampu melangsungkan kehidupannya.

Nabi Muhammad SAW sebagai teladan bagi umat Islam merupakan contoh sempurna bagaimana seseorang harus bersikap dan mengatur emosinya. Perilaku ini berlandaskan kepada Al-Quran dan Sunah Rasulullah SAW. Kecerdasan emosional adalah bagian yang tidak terpisahkan dalam pendidikan Islam.

Manusia adalah *homo sosios* atau makhluk sosial, oleh karena itu manusia harus mengadakan interrelasi dan interkasi dengan sesamanya dalam kehidupan bermasyarakat, itulah sebabnya Islam mengajarkan tentang persamaan, persaudaraan, kegotongroyongan, dan musyawarah yang dapat membentuk masyarakat itu menjadi suatu persekutuan hidup yang utuh. Prinsip hidup bermasyarakat demikian dikehendaki oleh Allah SWT, sebagaimana sebagai berikut:

Qs. Al-Anbiya 21: 92

فَاعْبُدُونِ رَبُّكُمْ وَأَنَا جَدُّو أُمَّةٌ أُمَّتُكُمْ هَذِهِ إِنَّ

“Sungguh, (agama tauhid) inilah agama kamu, agama yang satu, dan Aku adalah Tuhanmu, maka sembahlah Aku.”

Qs. Ali Imran 3: 103

فَأَلْفَ أَعْدَاءٍ كُنْتُمْ إِذْ عَلَيَكُمْ اللَّهُ نِعْمَتٌ وَأَذْكُرُوا تَقَرُّفُوا ۗ وَلَا جَمِيعًا اللَّهُ بِحَبْلِ وَأَعْتَصِمُوا
مَنْهَا فَأَنْقَذَكُمْ النَّارَ مِنْ حُفْرَةٍ شَقَا عَلَىٰ وَكُنْتُمْ نَائِحِينَ فَأَصْبَحْتُمْ قُلُوبَكُمْ بَيْنَ
تَهْتَدُونَ لَعَلَّكُمْ ءَايَاتِهِ لَكُمْ اللَّهُ يُبَيِّنُ لِكَأَنَّ

“Dan berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk.”

QS. Al Hujurat 49 : 10

تُرْحَمُونَ لَعَلَّكُمْ اللَّهُ وَاتَّقُوا أَخَوَاتِكُمْ بَيْنَ فَاصِلِحُوا إِخْوَةَ الْمُؤْمِنُونَ إِنَّمَا

“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.”

QS. Ar Rum 30: 22

لَأَيَّتِ لِكَأَنَّ فِي إِنَّ نِكْمًا وَالْوَالِئَاتِ وَأَخْبَلْتِ وَالْأَرْضِ تِ السَّمَوَاتِ خَلْقِ ءَايَاتِهِ وَمِنْ
لِّلْعَالَمِينَ

“Dan di antara tanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah penciptaan langit dan bumi, perbedaan bahasamu dan warna kulitmu. Sungguh, pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang mengetahui.”

Dalam Islam diajarkan bahwa Allah SWT adalah sandaran hidup dan tujuan manusia. Adanya kesadaran ini akan mendorong orang muslim untuk beribadah kepada-Nya. Manusia juga disebut sebagai makhluk religius atau makhluk berketuhanan, sikap dan watak religiusitasnya perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu menjiwai dan mewarnai kehidupannya,

sebagai bentuk kemampuan untuk beragama dan kemampuan itu berada dalam fitrahnya secara alami.

Sasaran pendidikan Islam dan kecerdasan emosional adalah berusaha membentuk perilaku manusia perilaku kesadaran, baik dalam perilaku individu maupun sosial sehingga hidupnya mempunyai “makna” dalam hidup dan kehidupan ini secara luas. Kecerdasan emosional berperan dalam membesarkan dan mendidik peserta didik, hingga penyadaran akan arti penting konsep ini baik di lapangan kerja maupun diseluruh sektor kehidupan baik dalam keluarga, sekolah maupun kehidupan bermasyarakat yang menuntun manusia untuk saling berhubungan. tentunya pendidikan Islam disini mempunyai kepentingan secara kolektif bagaimana mengupayakan agar manusia dapat mewujudkan penanaman nilai-nilai ketaqwaan dan akhlak serta menegakkan kebenaran dalam rangka membentuk manusia yang berbudi luhur menuju ajaran Islam.

Kecerdasan emosional memegang peranan yang sangat penting dalam mengenali diri dan potensi diri, bagaimana mengendalikan sikap dan perilaku, bagaimana berinteraksi dengan orang lain dan lingkungan, termasuk bagaimana sikap dalam menghadapi berbagai masalah dan tekanan. Sebagai orang muslim harus memiliki kecerdasan emosional yang tinggi / baik yang sesuai dengan dengan tujuan pendidikan Islam yang mengupayakan terwujudnya manusia yang kaffah.

D. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rose (2003 dalam Ahmed & Razam, 2013) karyawan memiliki kecenderungan tingkat stres yang tinggi terkait waktu, bekerja untuk jam kerja yang lebih lama yang mengurangi keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut Ahmed (2013) dukungan manajemen membantu dalam mengurangi atau meningkatkan stres pada karyawan. Dukungan perusahaan dan manajemen bisa mengurangi stres kerja pada karyawan.

Banyak alasan penyebab stres kerja pada karyawan. Salah satu alasan jika perusahaan atau manajemen tidak menghargai karyawannya atas kerja keras atau kontribusinya maka bisa menimbulkan stres yang pada akhirnya menjadi alasan banyak karyawan meninggalkan perusahaan (mengundurkan diri). Menurut Ivancevich & Donnelly (1997 dalam Ahmed, 2013) mempelajari hubungan antara stres kerja dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Dari penelitiannya dihasilkan bahwa tingkat stres kerja yang rendah meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Sementara Beehr, Jex, Stacy & Murray (1978 dalam Ahmed, 2013) menemukan hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, serta dapat mempengaruhi karyawan secara psikologis. Menurut Ahmed (2013) mempelajari hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja antara manajer dan karyawan.

Menurut Tunjungsari (2011) Hubungan stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan kepuasan kerja adalah cukup kuat atau sedang. Dimana stres kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja sebesar 34,3% dan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel stres kerja. Hal ini berarti stres kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stres yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.

Stres dalam pekerjaan dapat dikatakan sebagai akibat dari seseorang karena lingkungan kerja yang membuatnya merasa tidak aman. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu secara internal maupun eksternal pegawai. Salah satunya adalah stres kerja yang dialami pegawai besar kemungkinan mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai (Gofur, 2018).

Stres kerja yang biasa dialami oleh karyawan adalah merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang tentunya akan mempengaruhi rasa emosi, proses berpikir, dan kondisi

seorang karyawan. Menurut Gofur (2018) stres adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif.

Stres kerja menurut para ahli memiliki pengaruh yang berbeda. Yang pertama adalah stres tantangan. Ini merupakan stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab). Yang kedua adalah stres hambatan. Ini merupakan stres yang beroperasi dengan cara menghalangi mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja).

Karyawan yang mengalami stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dan tepat, maka akan berpengaruh terhadap kegiatannya di lingkungan dia bekerja. Konsentrasi terganggu, pikiran terganggu, interaksi dengan teman kerja dan atasan juga bisa terganggu, sehingga dia tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Apabila hal tidak segera di atasi maka akan berdampak terhadap kepuasan kerjanya. Untuk itu perusahaan atau organisasi harus dapat mengelola pegawai dengan baik yang tentunya dapat mengendalikan tingkat stres kerja karyawannya, sehingga mereka dapat mencapai kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat melaksanakan kinerja mereka dengan baik.

E. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Dalam bekerja, kecerdasan emosional sangat berhubungan dengan kepuasan karyawan. Kecerdasan emosional yang terganggu akan menyebabkan seseorang tidak dapat mencapai kepuasan yang maksimal.

Kompetensi kecerdasan emosional apa yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan? Karena banyak organisasi mencari peningkatan kinerja dan mereka ingin melakukan kegiatan ekonomi dengan efisiensi maksimum, mereka harus meningkatkan kinerja karyawannya pada langkah pertama. Kinerja adalah fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan,

dan motivasi. Kecerdasan emosional adalah kapabilitas penting dalam organisasi saat ini dengan perilaku dan motivasi yang berubah.

Sementara penelitian telah menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan oleh Rangriz & Mehrabi (2010), literatur tidak menawarkan panduan tentang bagaimana variabel kecerdasan emosional secara langsung mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Kami tidak mengetahui bagaimana pengukuran variabel kecerdasan emosional dapat langsung digunakan untuk mengukur kinerja manajer dan karyawan

Dalam Nurjaya (2015) disebutkan bahwa adapun penelitian terdahulu yang mengkaji keterkaitan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru adalah Yahyazadeh & Lotfi (2012), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional guru dan kepuasan kerja (pekerjaan itu sendiri, sikap supervisor, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja).

Penelitian yang dilakukan oleh Auda (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan koefisien estimate antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja sebesar 0,711, menunjukkan apabila semakin meningkat kecerdasan emosional maka kepuasan kerja semakin meningkat pula, begitu juga sebaliknya. Kesadaran diri pada karyawan yang memiliki nilai rata-rata tinggi membuat para karyawan sangat baik dalam mengendalikan emosi diri, sehingga pada perusahaan terlihat dari hampir tidak adanya konflik antar karyawan. Bahkan bila ada konflik selalu diselesaikan sebelum timbul permasalahan seperti karyawan memahami kesalahannya dan berusaha memperbaiki jika mendapat kritik dari rekan kerja yang lain atas pekerjaan yang harus diperbaiki.

Dapat disebutkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi terhadap karyawan lain berdampak pada kepuasan kerjanya. Karena adanya kemampuan karyawan dalam memahami dan membaca emosi orang

lain baik sesama rekan kerja maupun atasannya. Serta perannya dalam menghadapi kesulitan di sekitarnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan (Auda, 2016).

F. Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Dalam konteks karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, stres kerja muncul ketika pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap tidak dapat mengatasi atau tidak sesuai dengan tuntutan dan tekanan kerja. Hal ini bisa berakibat menurunkan kemampuan karyawan untuk mengontrol dan mengelola tekanan fisiologis dan psikologis, seperti mengganggu pengaturan tubuh, dan tidak dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan karyawan mengelola tekanan fisiologis dan psikologis mereka mungkin dampak signifikan terhadap kepuasan kerja (Fairbrother & Warn, 2003 dalam Ismail, 2010). Beberapa ahli percaya bahwa kemampuan karyawan untuk mengontrol dan mengelola tekanan fisiologis dan psikologi dalam pekerjaan mereka dengan baik mungkin mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Ismail (2010) hasil penelitian pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja signifikan, tetapi belum dijelaskan mengapa dan bagaimana efek stres kerja terhadap kepuasan kerja bisa memiliki hasil yang berbeda jika situasinya berbeda pula.

Bila diamati secara cermat hubungan antara stres kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, beberapa penelitian menunjukkan bahwa bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak konsisten jika kecerdasan emosional hadir dalam perilaku seorang karyawan. Menurut Goleman (2003), menyatakan bahwa kecerdasan emosional dibentuk berdasarkan dua hal yang saling terkait komponen: kompetensi interpersonal dan intrapersonal kompetensi. Menurut Goleman (2003), kecerdasan emosional secara spesifik memiliki lima komponen utama: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi,

empati dan keterampilan sosial. Kesadaran diri mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali kekuatan, emosi, nilai dan kemampuan. Pengaturan diri sering kali dilihat sebagai kemampuan individu untuk menolak keinginan emosional (berpikir sebelum bertindak). Motivasi sering kali terkait dengan kekuatan pendorong internal yang memungkinkan individu untuk fokus pada tugas yang ada dan terus mencapai tujuan yang diinginkan. Empati sering kali dipandang sebagai kemampuan individu untuk melakukannya memahami perasaan orang lain dan ini dapat membantu mereka untuk bertindak dan memenuhi kebutuhan orang lain. Keterampilan sosial dibutuhkan untuk mengembangkan dan memelihara hubungan kerja.

Banyak ahli berpendapat bahwa stres kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja adalah konstruksi yang berbeda, tetapi sangat saling terkait. Misalnya kemampuan karyawan untuk mengelola emosi mereka dengan benar dan mengelola lainnya emosi karyawan akan sangat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengatasinya tekanan fisiologis dan psikologis dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagai Akibatnya, hal itu dapat mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam organisasi (Ismail, 2010). Banyak ahli menyatakan bahwa level kecerdasan emosional yang bagus akan meningkatkan kemampuan individu dan hal ini akan meningkatkan kemampuan mereka untuk mengurangi kondisi stres serta meningkatkan hal-hal positif yang berhubungan dengan sikap dan perilaku.

Banyak penelitian tentang hubungan langsung antara pekerjaan dan emosi manusia. Sehingga bisa diketahui bahwa individu yang mengalami tuntutan kerja tinggi dengan kontrol kerja yang rendah mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan peningkatan stres kerja. Penelitian lain juga mengungkap bahwa ketidakmampuan individu dalam mengelola kecerdasan emosional dapat meningkatkan stres kerja.

Penelitian berbasis emosi terkini yaitu kecerdasan emosional menjelaskan bahwa individu yang mempunyai cukup kompetensi interpersonal

dan intrapersonal dapat mengelola emosi mereka dengan baik (yaitu, kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi) dan emosi karyawan lainnya (yaitu, empati dan keterampilan sosial) sehingga bisa mengatasi tantangan lingkungan (Ismail, 2010). Jadi tingkat kecerdasan emosional akan meningkatkan kompetensi seseorang dan ini dapat membantu mereka untuk mengurangi stres kerja akibat tuntutan dan tekanan kerja, untuk kemudian meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Menurut Salovey & Mayer (1990, 1997 dalam Ismail, 2010) tingkat kecerdasan emosional akan meningkatkan kompetensi individu dan hal ini dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengurangi situasi stres dan meningkatkan sikap dan perilaku yang positif. Penerapan teori kecerdasan emosional di tempat kerja menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk mengelola interpersonal dan intrapersonal mereka dengan bagus akan meningkatkan kemampuan mereka untuk mengatasi tekanan fisiologis dan tekanan psikologis dalam melaksanakan pekerjaan. Akibatnya, hal itu mungkin mengarah pada hasil pribadi positif yang lebih tinggi, seperti kepuasan kerja di tempat kerja (Ismail, 2010). Jadi tingkat stres kerja yang tinggi tidak akan menurunkan kepuasan kerja jika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, karena mereka dapat mengelola emosi dan emosi karyawan lain dengan benar.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara yang diajukan seorang peneliti berupa pertanyaan-pertanyaan untuk di uji kebenarannya. Secara umum hipotesis dibedakan menjadi dua, yaitu hipotesis nihil (statistik nol atau H_0) dan hipotesis kerja (alternatif disingkat H_a atau hipotesis satu disingkat H_1). Hipotesis nihil adalah sebuah pernyataan yang menyatakan tidak adanya hubungan, perbedaan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hipotesis kerja adalah sebuah pernyataan yang menyatakan adanya perbedaan, pengaruh atau hubungan diantara kedua variabel atau lebih (Winarsunu, 2012).

Untuk mempermudah pembahasan dan penelitian masalah yang ada dalam penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis-hipotesis yang perlu diuji kebenarannya sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan saat pandemi covid-19.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan saat pandemi covid-19.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Kerangka Penelitian

Penelitian adalah kegiatan mencermati suatu objek dengan menggunakan cara dan aturan atau metodologi tertentu untuk menemukan data akurat tentang hal-hal yang dapat meningkatkan mutu objek yang diamati. Dalam hal ini pendekatan penelitian yang diambil oleh peneliti adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Karena penelitian ini merupakan suatu bentuk penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif. Dikatakan deskriptif kuantitatif karena penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan hasil pengolahan data yang berupa angka.

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin kita lakukan (Arikunto, 2006).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja para karyawan PT. X saat pandemi covid-19. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dan berjenis penelitian korelasi. Penelitian korelasi ditujukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh suatu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Hubungan antara satu secara statistik.

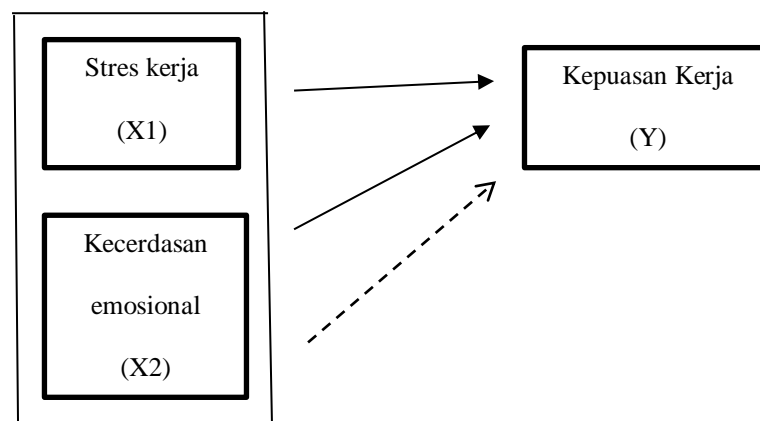
B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian (Arikunto, 2006). Sering pula dinyatakan variabel penelitian sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel bebas atau independen variabel (X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain disebut juga variabel prediktor, dan variabel terikat atau dependen variabel (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi. Sesuai menggunakan masalah, penelitian ini

melibatkan dua variabel X (variabel bebas), yaitu stres kerja dan kecerdasan emosional, dan satu variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja.

Stres kerja dan kecerdasan emosional (X), dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Kemudian rancangan penelitiannya sebagai berikut:

Gambar 3.1 : Hubungan Antar Variabel



Keterangan:

X1 : variabel *independent* stres kerja

X2 : variabel *independent* kecerdasan emosional

Y : variabel *dependent* kepuasan kerja

-----> : Pengaruh Simultan

————> : Pengaruh Parsial

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah suatu dimensi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2014). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya berupa rasa puas pada aspek pekerjaan yang dilakukannya. Tinggi rendahnya kepuasan

kerja akan diungkap dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun oleh peneliti yaitu pekerjaan, gaji penghasilan, kesempatan promosi, penyelia/pengawasan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi kerja.

2. Stres kerja adalah reaksi yang tidak diinginkan orang-orang terhadap tekanan berat atau jenis tuntutan lain yang dibebankan kepada mereka. Tinggi rendahnya stres kerja akan diungkap dengan menggunakan skala stres kerja yang disusun oleh peneliti yaitu psikologis, fisiologis dan perilaku dan organisasional.
3. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengatur perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan Tindakan baik dari diri sendiri maupun orang lain. Tinggi rendahnya kecerdasan emosional akan diungkap dengan menggunakan skala kecerdasan emosional yang disusun oleh peneliti yaitu *self awareness* (kesadaran diri), *self regulation* (pengendalian diri), *motivation* (motivasi), *emphathy* (empati), *social skill* (keterampilan sosial).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Suharsimi & Arikunto (2006), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Maka dalam penelitian ini populasinya yaitu seluruh karyawan PT. X di Jalan Raya Ngagel No 129-131, Kota Surabaya dengan total 53 orang. Karyawan ini terbagi dalam 5 divisi yaitu: administrasi dan layanan umum, operasional dan pemeliharaan, penjualan, kepegawaian, dan K3.

2. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila jumlah populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana dan waktu, maka peneliti dapat

menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sampel juga dapat diartikan sebagai wakil populasi yang diteliti. Untuk mengetahui besar kecilnya sampel ini, tidak ada ketentuan yang baku. Menurut Sudjana (2016) dan Hadi (2015) menyatakan bahwa tidak ada ketentuan baku atau rumus yang pasti tentang berapa persen yang harus diambil populasi.

Sedangkan Suharsimi & Arikunto (2006) berpendapat bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil 10 % - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Semakin banyak responden yang diambil, maka semakin baik pula data yang diperoleh .

Adapun cara pengambilan sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Cara dalam pengambilan sampel tersebut dikenal dengan tehnik sampling.

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu total sampling. Menurut Sugiyono (2014) teknik total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik total sampling karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 53 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Observasi dapat dilakukan secara sistematis dan non sistematis. Peneliti menggunakan observasi non sistematis atau tanpa pedoman, dimana observasi ini digunakan untuk langkah awal penelitian.

b. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga, dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2010). Wawancara dilakukan peneliti terhadap 3 karyawan PT. X. Wawancara ini dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan.

c. Angket

Angket adalah seperangkat instrumen pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut atau aspek-aspek kepribadian dan kejiwaan tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Arikunto, 2005). dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Variabel-variabel yang menjadi indikator kemudian dijadikan sebagai bahan penyusunan item-item instrumen penelitian. Menurut Arikunto (2006) instrumen penelitian adalah sebuah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti pada waktu penelitian dengan menggunakan metode pengukuran. Menurut Spector (1992) penskalaan respon yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari enam respon disepanjang suatu kontinum kuantitatif sehingga diketemukan titik letak masing-masing pilihan jawaban yang kemudian dijadikan skor.

Skala respon pada penelitian ini terdiri dari empat pilihan yang telah di tentukan, dengan tujuan hasil pemberian respon mampu menjawab permasalahan penelitian secara kompleks. Jawabannya terdiri dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Secara kumulatif skor pilihan dimulai dari yang terkecil hingga semakin membesar, sebagaimana pendapat Edward (1957) menyatakan bahwa

metode tersebut populer dengan nama *Method of Summated Ratings* yang menstranformasi jenjang pilihan jawaban ordinal menjadi kuantitas berskala interval. Pernyataan dalam instrumen skala respon terdiri dari pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*. Pernyataan *Favorable* merupakan pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif yang mendukung sikap obyek yang akan diungkap. Adapun pernyataan *Unfavorable* adalah kebalikan dari pernyataan *Favorable*. Model penskoran dalam skala penelitian ini menggunakan Skala *likert* dengan rentang satu sampai empat, sebagaimana dijelaskan dalam tabel 3.1:

Tabel 3.1 : Skor Skala Likert

| Jawaban | Pilihan | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |
|---------------------|----------------|------------------|--------------------|
| Sangat tidak sesuai | STS | 1 | 4 |
| Tidak sesuai | TS | 2 | 3 |
| Sesuai | S | 3 | 2 |
| Sangat sesuai | SS | 4 | 1 |

2. Alat Ukur Penelitian

a. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (1998) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui enam aspek seperti pekerjaan, gaji penghasilan, kesempatan promosi, penyelia atau pengawasan kerja, rekan kerja dan kondisi kerja. Adapun tabel pembagian item berdasarkan aspek-aspek adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 : *Blueprint* Variabel Kepuasan Kerja

| Aspek | Indikator | No Item | | Jumlah |
|--------------------------------|--|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Pekerjaan | 1. Tugas yang dianggap menarik | 1, 2 | 3 | 3 |
| | 2. Menerima tanggung jawab | 4, 5, 6 | 7 | 4 |
| Gaji penghasilan | 1. Jumlah gaji yang diterima | 8 | 9 | 2 |
| | 2. Keadaan yang dirasakan dari gaji | 10 | 11, 12 | 2 |
| Kesempatan promosi | 1. Kesempatan untuk mengembangkan keahlian | 13, 14 | - | 2 |
| | 2. Kesempatan untuk maju | 15, 16 | - | 2 |
| Penyelia atau pengawasan kerja | 1. Penyelia membantu dan mendukung pekerjaan | 17 | 18, 19 | 3 |
| Hubungan dengan rekan kerja | 1. Rekan kerja bersahabat | 20, 21 | - | 2 |
| | 2. Rekan kerja berkompeten | 22, 23 | - | 2 |
| Kondisi kerja | 1. Lingkungan kerja yang menyenangkan | 24, 25 | 26, 27 | 4 |
| Total | | 18 | 8 | 27 |

b. Stres Kerja

Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui empat aspek seperti psikologis, fisiologis, perilaku dan organisasional. Adapun tabel pembagian item berdasarkan aspek-aspek adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 : *Blueprint* Variabel Stres Kerja

| Aspek | Indikator | No Item | | Jumlah |
|-----------------|---|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Psikologis | 1. Timbul ketegangan dan kecemasan | 1, 2, 3 | 4 | 4 |
| | 2. Timbul perasaan marah dan sensitif | 5, 6 | 7, 8 | 4 |
| | 3. Kemungkinan berkomunikasi secara efektif menjadi berkurang | 9 | 10 | 2 |
| | 4. Kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja | 11, 12 | 13 | 3 |
| | 5. Kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual | 14, 15, 16 | - | 3 |
| Fisiologis | 1. Meningkatnya tekanan darah dan jantung sering berdebar | 17, 18 | - | 2 |
| | 2. Timbulnya gangguan perut | 19, 20 | - | 2 |
| | 3. Kelelahan fisik | 21 | - | 1 |
| | 4. Timbulnya ketegangan otot | - | 22 | 1 |
| | 5. Gangguan tidur sakit kepala | 23 | - | 1 |
| Perilaku | 1. Bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan | 24, 25 | - | 2 |
| | 2. Kinerja dan produktivitas menurun | 26, 27 | - | 2 |
| | 3. Makan berlebihan sebagai pelarian | 28 | - | 1 |
| | 4. Kecenderungan bunuh diri atau melukai diri sendiri | 29 | - | 1 |
| Organisasi Onal | 1. Rendahnya performansi kerja karyawan | 30, 31 | - | 2 |
| | 2. Absensi | 32, 33 | - | 2 |
| Total | | 27 | 6 | 33 |

c. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui lima aspek seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Adapun tabel pembagian item berdasarkan aspek-aspek adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 : *Blueprint* Variabel Kecerdasan Emosional

| Aspek | Indikator | No Item | | Jumlah |
|---------------------|--|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Kesadaran diri | 1. Mengenali perasaan ketika terjadi sesuatu | 1, 2, 3 | 4, 5 | 5 |
| | 2. Mengetahui penyebab emosi | - | 6 | 1 |
| Pengaturan diri | 1. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah | 7, 8 | 9 | 3 |
| Motivasi | 1. Keyakinan diri | 10, 11 | - | 2 |
| Empati | 1. Mampu mendengarkan orang lain | 12, 13 | 14 | 3 |
| | 2. Mampu menerima keberadaan orang lain | - | 15, 16 | 2 |
| Keterampilan sosial | 1. Mampu membina hubungan dengan baik | 17 | 18, 19, 20, 21 | 5 |
| Total | | 10 | 11 | 21 |

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas CVR

Penelitian ini menggunakan pendekatan CVR (*Content Validity Ratio*), menurut Lawshe (1975) untuk mengukur tingkat validitas isi aitem yang berdasarkan pada data empirik dibutuhkannya penilaian dari beberapa ahli yang disebut SME (*subyek matter experts*) (Azwar, 2012). Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu aitem itu esensial dan relevan atau tidak. Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00. Bila setengah dari panelis (SME) menyatakan sebuah aitem bersifat esensial, maka nilai CVR = 0,00 berarti Valid. Berikut rumus CVR:

$$CVR = \left(\frac{2Ne}{n} \right) - 1$$

Keterangan :

CVR : *Content Validity Ratio* (Rasio Validitas Isi)

Ne : Jumlah panelis yang memberikan penilaian

N : Jumlah semua panelis

Tabel 3.5 : Daftar Nama Ahli Panel CVR

| Nama Panelis | Pelaksanaan |
|-------------------------------------|--------------------|
| Abd. Hamid Cholili. M.Psi, Psikolog | 3-4 februari 2021 |
| Novia Solichah M.Psi | 3-4 februari 2021 |
| Aprilia Mega Rosdiana, M.Si | 5-13 februari 2021 |
| Selly Candra Ayu, M.Si | 5-10 februari 2021 |
| Rahmatika Sari Amalia, M.Psi | 9-10 februari 2021 |

Proses CVR yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan memberikan seperangkat dokumen yang terdiri dari form identitas ahli, definisi operasional, materi penilaian dan petunjuk pengisian. Skala kepuasan kerja terdiri dari 23 item, stres kerja terdiri dari 33 item dan skala kecerdasan emosional terdiri dari 20 item. Ahli panel dalam penelitian ini adalah ibu dan bapak dosen yang ahli sesuai bidang masing-masing. Peneliti memohon bantuan untuk menilai terhadap kesesuaian item dengan indikator variabel. Beberapa ahli panel memberikan masukan untuk menambahkan item agar dapat terdistribusikan dengan baik saat penelitian turun lapangan dan menggunakan bahasa yang lebih mudah untuk dipahami. Hasil dari analisis *content validity ratio* (CVR) yang telah dinilai dari beberapa ahli *experts judgement* dengan bantuan menggunakan rumus CVR melalui *Microsoft Excel* akan dijelaskan pada tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6 : Uji Validitas CVR Kepuasan Kerja

| Aspek | Indikator | No Item | | Jumlah |
|--------------------------------|--|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Pekerjaan | 1. Tugas yang dianggap menarik | 1, 2 | 3 | 3 |
| | 2. Menerima tanggung jawab | 4, 5, 6 | 7 | 2 |
| Gaji penghasilan | 1. Jumlah gaji yang diterima | 8 | 9 | 1 |
| | 2. Keadaan yang dirasakan dari gaji | 10 | 11, 12 | 2 |
| Kesempatan promosi | 1. Kesempatan untuk mengembangkan keahlian | 13, 14 | - | 2 |
| | 2. Kesempatan untuk maju | 15, 16 | - | 2 |
| Penyelia atau pengawasan kerja | 1. Penyelia membantu dan mendukung pekerjaan | 17 | 18, 19 | 3 |
| Hubungan dengan rekan kerja | 1. Rekan kerja bersahabat | 20, 21 | - | 2 |
| | 2. Rekan kerja berkompeten | 22, 23 | - | 2 |
| Kondisi kerja | 1. Lingkungan kerja yang menyenangkan | 24, 25 | 26, 27 | 3 |
| Total | | 18 | 8 | 23 |

Berdasarkan hasil uji validitas CVR dapat diketahui bahwa skala kepuasan kerja yang terdiri dari 27 aitem, terdapat 4 aitem yang gugur. Sehingga jumlah aitem yang valid adalah 23 aitem.

Tabel 3.7 : Uji Validitas CVR Stres Kerja

| Aspek | Indikator | No Item | | Jumlah |
|-----------------|---|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Psikologis | 1. Timbul ketegangan dan kecemasan | 1, 2, 3 | 4 | 4 |
| | 2. Timbul perasaan marah dan sensitif | 5, 6 | 7, 8 | 4 |
| | 3. Kemungkinan berkomunikasi secara efektif menjadi berkurang | 9 | 10 | 2 |
| | 4. Kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja | 11, 12 | 13 | 3 |
| | 5. Kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual | 14, 15, 16 | - | 3 |
| Fisiologis | 1. Meningkatnya tekanan darah dan jantung sering berdebar | 17, 18 | - | 2 |
| | 2. Timbulnya gangguan perut | 19, 20 | - | 2 |
| | 3. Kelelahan fisik | 21 | - | 1 |
| | 4. Timbulnya ketegangan otot | - | 22 | 1 |
| | 5. Gangguan tidur sakit kepala | 23 | - | 1 |
| Perilaku | 1. Bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan | 24, 25 | - | 2 |
| | 2. Kinerja dan produktivitas menurun | 26, 27 | - | 2 |
| | 3. Makan berlebihan sebagai pelarian | 28 | - | 1 |
| | 4. Kecenderungan bunuh diri atau melukai diri sendiri | 29 | - | 1 |
| Organisasi Onal | 1. Rendahnya performansi kerja karyawan | 30, 31 | - | 2 |
| | 2. Absensi | 32, 33 | - | 2 |
| Total | | 27 | 6 | 33 |

Berdasarkan hasil uji validitas CVR dapat diketahui bahwa skala stres kerja yang terdiri dari 33 aitem, tidak terdapat aitem yang gugur. Sehingga jumlah aitem yang valid adalah 33 aitem.

Tabel 3.8 : Uji Validitas CVR Kecerdasan Emosional

| Aspek | Indikator | No Item | | Jumlah |
|---------------------|--|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Kesadaran diri | 1. Mengenali perasaan ketika terjadi sesuatu | 1, 2, 3 | 4, 5 | 5 |
| | 2. Mengetahui penyebab emosi | - | 6 | 1 |
| Pengaturan diri | 1. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah | 7, 8 | 9 | 3 |
| Motivasi | 1. Keyakinan diri | 10, 11 | - | 2 |
| Empati | 1. Mampu mendengarkan orang lain | 12, 13 | 14 | 3 |
| | 2. Mampu menerima keberadaan orang lain | - | 15, 16 | 2 |
| Keterampilan sosial | 1. Mampu membina hubungan dengan baik | 17 | 18, 19, 20, 21 | 5 |
| Total | | 10 | 11 | 21 |

Berdasarkan hasil uji validitas CVR dapat diketahui bahwa skala stres kerja yang terdiri dari 33 aitem, tidak terdapat aitem yang gugur. Sehingga jumlah aitem yang valid adalah 33 aitem.

b. Uji Validitas Isi

Validitas berasal dari kata *validity* yang bermakna sejauh mana tingkat akurasi suatu tes atau skala dalam suatu pengukuran. Validitas yang tinggi dapat dicapai apabila data tersebut mampu menggambarkan variabel yang sedang diukur. Namun sebaliknya, keakuratan data yang kurang tepat dan cermat dalam suatu pengukuran dapat mempengaruhi tingkat validitas yang rendah. Tepat dan cermat disini dalam artian bahwa pengukuran

mampu menggambarkan suatu makna terhadap perbedaan angka yang sekecil-kecilnya yang diperoleh (Azwar, 2012).

Hal terpenting dalam validasi skala psikologi adalah mampu membuktikan bahwa stuktur seluruh aspek keprilakuan, indikator keprilakuan, dan aitem-aitem lainnya dapat membentuk suatu konstruk yang akurat bagi atribut yang diteliti. Meskipun demikian pembuktian mengenai validitas konstruk skala yang bersangkutan masih harus tetap dilakukan. Menurut Jamie De Coster (2006) menyatakan bahwa validitas konstruk sendiri dapat diartikan sejauhmana definisi operasional mampu mencerminkan konstruk yang hendak diukur.

Hasil pengukuran kepuasan kerja akan dijelaskan pada tabel 3.9 berikut:

Tabel 3.9 : Uji Validitas Isi Kepuasan Kerja

| Aspek | Indikator | No Aitem | | Jumlah aitem valid |
|--------------------------------|--|-----------|----------|--------------------|
| | | Valid | Gugur | |
| Pekerjaan | 1. Tugas yang dianggap menarik | 1, 2, 3 | - | 3 |
| | 2. Menerima tanggung jawab | 4 | 7 | 1 |
| Gaji penghasilan | 1. Jumlah gaji yang diterima | 8 | 9 | 1 |
| | 2. Keadaan yang dirasakan dari gaji | 10 | 11 | 1 |
| Kesempatan promosi | 1. Kesempatan untuk mengembangkan keahlian | 13, 14 | | 2 |
| | 2. Kesempatan untuk maju | 16 | 15 | 1 |
| Penyelia atau pengawasan kerja | 1. Penyelia membantu dan mendukung pekerjaan | 17 | 18, 19 | 1 |
| Rekan kerja | 1. Rekan kerja bersahabat | 20, 21 | - | 2 |
| | 2. Rekan kerja berkompeten | 22, 23 | - | 2 |
| Kondisi kerja | 1. Lingkungan kerja yang menyenangkan | 24, 25 | 26 | 2 |
| Total | | 16 | 7 | 16 |

Berdasarkan hasil uji validitas isi dapat diketahui bahwa skala kepuasan kerja yang terdiri dari 23 aitem terdapat 7 aitem yang gugur. Sehingga jumlah aitem yang valid adalah 16 aitem.

Hasil pengukuran stres kerja akan dijelaskan pada tabel 3.10 berikut:

Tabel 3.10 : Uji Validitas Isi Stres Kerja

| Aspek | Indikator | No Aitem | | Jumlah aitem valid |
|----------------|---|-----------|-----------|--------------------|
| | | Valid | Gugur | |
| Psikologis | 1. Timbul ketegangan dan kecemasan | 1, 2, 3 | 4 | 3 |
| | 2. Timbul perasaan marah dan sensitif | 5, 6 | 7, 8 | 2 |
| | 3. Kemungkinan berkomunikasi secara efektif menjadi berkurang | 9 | 10 | 1 |
| | 4. Kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja | 11, 12 | 13 | 2 |
| | 5. Kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual | 15, 16 | 14 | 2 |
| Fisiologis | 1. Meningkatnya tekanan darah dan jantung sering berdebar | 18 | 17 | 1 |
| | 2. Timbulnya gangguan perut | 19, 20 | - | 2 |
| | 3. Kelelahan fisik | 21 | - | 1 |
| | 4. Timbulnya ketegangan otot | - | 22 | 0 |
| | 5. Gangguan tidur sakit kepala | 23 | - | 1 |
| Perilaku | 1. Bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan | 24, 25 | - | 2 |
| | 2. Kinerja dan produktivitas menurun | 26, 27 | - | 2 |
| | 3. Makan berlebihan sebagai pelarian | 28 | - | 1 |
| | 4. Kecenderungan bunuh diri atau melukai diri sendiri | 29 | - | 1 |
| Organisasional | 1. Rendahnya performansi karyawan | 31 | 30 | 1 |
| | 2. Absensi | 33 | 32 | 1 |
| Total | | 23 | 10 | 23 |

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa skala stres kerja yang terdiri dari 33 aitem terdapat 10 aitem yang gugur. Sehingga jumlah aitem yang valid adalah 23 aitem.

Hasil pengukuran kecerdasan emosional akan dijelaskan pada tabel 3.11 berikut:

Tabel 3.11: Uji Validitas Isi Kecerdasan Emosional

| Aspek | Indikator | No Item | | Jumlah aitem valid |
|---------------------|--|--------------------|----------|--------------------|
| | | Valid | Gugur | |
| Kesadaran diri | 1. Mengenali perasaan ketika terjadi sesuatu | 4, 5 | 1, 2, 3 | 2 |
| | 2. Mengetahui penyebab emosi | 6 | - | 1 |
| Pengaturan diri | 1. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah | 7, 9 | 8 | 2 |
| Empati | 1. Mampu mendengarkan orang lain | 10, 11 | 12 | 2 |
| | 2. Mampu menerima keberadaan orang lain | 14 | 13 | 1 |
| Keterampilan sosial | 1. Mampu membina hubungan dengan baik | 15, 16, 17, 18, 19 | - | 5 |
| Total | | 13 | 6 | 13 |

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa skala kecerdasan emosional yang terdiri dari 19 aitem terdapat 6 aitem yang gugur. Sehingga jumlah aitem yang valid adalah 13 aitem.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*, merupakan suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Meskipun istilah reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan dan keajegan, tapi gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012).

Reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* yang juga dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows*, dengan ketentuan suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* mendekati angka 1,00 maka alat tersebut dinyatakan semakin *reliable*, sebaliknya apabila koefisien mendekati angka 0,00 maka semakin rendah reliabilitasnya (Sugiyono, 2010). Hasil perhitungan tiga variabel dapat dilihat pada tabel 3.12 berikut:

Tabel 3.12 : Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha | Keterangan |
|----------------------|-------|------------|
| Kepuasan Kerja | 0,734 | Reliable |
| Stres Kerja | 0,910 | Reliable |
| Kecerdasan Emosional | 0,763 | Reliable |

Diketahui bahwa nilai reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian pada karyawan PT. X dengan *Alpha* pada masing-masing variabel adalah 0,734 pada variabel kepuasan kerja, 0,910 pada variabel stres kerja dan 0,763 pada variabel kecerdasan emosional, yang berarti *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel mendekati 1,00, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut *reliable* dan dapat digunakan untuk penelitian.

G. Pengolahan Data

Kegiatan pengolahan data dalam penelitian ini dimulai dari proses tabulasi data. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan *Microsoft Excel 2016*. Dilakukan dengan memasukkan data sesuai dengan kelompok maupun kode variabelnya masing-masing dalam file atau *data entry*. Selanjutnya diolah lebih lanjut menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows* guna mengolah data secara maksimal dan akurat.

1. Uji Deskriptif Data

Pada deskriptif data ini terdapat beberapa tahapan analisa yang dilakukan dengan bantuan *Microsoft Excel 2016*. Kategorisasi ini dapat

digunakan untuk mengetahui nilai mean dan standar deviasi pada tiap masing-masing variabel. Kemudian dari hasil ini dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategorisasi yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berikut penjelasannya:

a. Skor Empirik

Skor empirik adalah skor yang diperoleh dari data sesungguhnya pada sampel penelitian. Bisa jadi nilai mean dan standar deviasinya lebih tinggi, lebih rendah, atau sama dengan mean dan standar deviasi hipotetiknya. Penggunaan skor empirik didasarkan pada kurva normal distribusi skor suatu kelompok, dengan demikian kategorisasi dengan menggunakan statistik empirik akan selalu menghasilkan pola kategori yang sesuai seperti bentuk kurva normal, yakni yang masuk kategori sedang selalu lebih banyak dibanding yang masuk kategori tinggi dan rendah. Tujuan dari skor empirik digunakan untuk melihat posisi relatif individu pada kelompoknya. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows*. Analisis yang digunakan sebagai berikut:

1) Mencari mean

Mean ditujukan untuk mencari nilai rata-rata dari jumlah seluruh responden. Melalui *Microsoft Excel* dengan rumus “AVERAGE” serta rumus mean manual yaitu:

$$\mu \text{ empirik} = \frac{1}{2} (x \text{ max} + x \text{ min})$$

Keterangan:

μ : Mean empirik

X max : Skor maksimal

X min : Skor minimal

2) Mencari standar deviasi

Setelah mencari mean, Langkah selanjutnya yaitu mencari standar deviasi (SD), standar deviasi dapat dengan mudah dicari dengan menggunakan *Microsoft Excel* dengan rumus “STDEV”. Namun juga dapat menggunakan rumus standar deviasi manual yaitu:

$$\Sigma \text{ empirik} = 1/6 (x \text{ max} - x \text{ min})$$

Keterangan:

Σ : Standar deviasi empirik

$X \text{ max}$: Skor maksimal

$X \text{ min}$: Skor minimal

b. Kategorisasi Data

Tingkat kepuasan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional pada karyawan PT. X dapat diketahui dengan menggunakan rumus pada tabel 3.13 berikut :

Tabel 3.13: Rumus Kategorisasi

| No | Kategorisasi Data | Skor Empirik |
|----|-------------------|--|
| 1 | Tinggi | $\mu + 1,0 \sigma \leq X$ |
| 2 | Sedang | $\mu - 1,0 \sigma \leq X < \mu + 1,0 \sigma$ |
| 3 | Rendah | $X < \mu - 1,0 \sigma$ |

H. Analisis Data

Analisis data adalah sebuah cara untuk mengolah data mentah menjadi suatu informasi yang mudah untuk dipahami dan bermanfaat dalam memecahkan permasalahan penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui suatu deskripsi dan gambaran umum responden. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Hasil dari analisis regresi adalah berupa besaran pengaruh untuk masing-masing variabel. Hal ini diperoleh dengan cara memprediksikan nilai variabel dengan suatu cara.

Peneliti menggunakan bantuan *Microsoft excel* dan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows* dalam menganalisis data. Data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov- Smirnov* yang dihitung menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows* untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak hanya dilihat pada baris *Asymp. Sig (2-tailed)*, jika nilai *Asymp. Sig* lebih dari $>0,05$ atau sama dengan 5% maka dapat dikatakan data pada subjek terdistribusikan secara normal. Namun apabila kebalikannya maka data tersebut tidak terdistribusikan secara normal (Muhson, 2005). Perhitungan uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Perhitungan uji linieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows* untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang bersifat linear atau tidak, Jika signifikansi kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan $<0,05$ atau sama dengan 5% maka hubungannya bersifat tidak linear, sebaliknya jika nilai signifikansi tersebut lebih dari $>0,05$ atau sama dengan 5% maka hubungannya bersifat linear (Muhson, 2005).

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas memiliki tujuan untuk melihat varian dari populasi bernilai sama atau tidak. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, untuk itu membutuhkan populasi penelitian yang sama. Perhitungan uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows*. Varian dari variabel harus

memiliki nilai signifikansi $>0,05$ agar dapat dikatakan bahwa variabel tersebut telah homogen.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Perhitungan uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows*. Varian dari variabel harus memiliki nilai signifikansi $>0,05$ agar dapat dikatakan bahwa variabel tidak terjadi kesamaan varian antar variabel atau heterokedastisitas.

e. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Perhitungan uji linieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows*. Jika nilai *tolerance* $>0,10$ artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi dan jika nilai *VIF* $<10,00$ artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

2. Uji Hipotesis

Regresi linier berganda merupakan salah satu pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tetapnya (*dependent*).

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada analisis regresi linier berganda ini untuk mencari pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu stres kerja dan kecerdasan emosional. Dan

persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut (Suharyadi dan Purwanto, 2004):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen

a : Konstanta

b : Koefisien determinasi

x : Variabel independen

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004).

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau

variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa & Ashari, 2005).

Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. X yang beralamatkan di Jalan Raya Ngagel No. 129-131, peneliti menyebar skala kuisisioner kepada karyawan PT. X dengan cara membagikan secara online dengan kuisisioner yang telah disiapkan.

2. Waktu Penelitian

Proses penelitian ini dilakukan pada bulan februari 2021.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X sebanyak 53 orang dan sedang melakukan WFH (*Work From Home*) dan WFO (*Work From Office*) saat pandemi covid-19.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara online dengan membagikan kuisisioner kepada subyek yang diteliti. Sebelum mengisi kuisisioner peneliti terlebih dahulu menanyakan apakah subyek melakukan WFH (*Work From Home*) dan WFO (*Work From Office*) saat pandemi covid-19, apabila subyek menjawab iya melakukan WFH (*Work From Home*) dan WFO (*Work From Office*) saat pandemi covid-19 maka peneliti meminta kesediaannya untuk mengisi seperangkat pertanyaan dalam kuisisioner yang telah disediakan secara online.

5. Hambatan-Hambatan yang dijumpai dalam Pelaksanaan Penelitian

Beberapa hambatan dalam proses pengisian kuisisioner adalah :

- a. Kuisisioner yang menggunakan link secara online melalui media sosial, memiliki kekurangan seperti kurang kuatnya sinyal dilokasi subyek.

- b. Tidak semua subyek merespon dan mengisi link kuisisioner secara online dengan segera.
- c. Sulit untuk menyebarkan kuisisioner saat pandemi covid-19 karena keterbatasan interaksi.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Deskriptif Data

Uji deskriptif data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah, hipotesis yang terdapat pada bab sebelumnya, serta untuk memenuhi tujuan dilakukan penelitian ini. Penelitian ini terdapat beberapa tahapan analisa yang dilakukan dengan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows* adalah sebagai berikut:

a. Skor Empirik

Skor empirik digunakan untuk mengetahui tingkat tinggi, sedang dan rendahnya setiap variabel dalam penelitian ini. Sebagaimana dalam tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1: Deskripsi Skor Empirik

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kepuasan Kerja | 53 | 34.00 | 60.00 | 44.3208 | 5.09439 |
| Stres Kerja | 53 | 29.00 | 92.00 | 52.5660 | 11.28564 |
| Kecerdasan Emosional | 53 | 15.00 | 36.00 | 26.8679 | 4.56592 |
| Valid N (listwise) | 53 | | | | |

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini mempunyai skor item terendah sebesar 34 dan skor item tertinggi sebesar 60 dengan mean sebesar 44,32 dan standar deviasi sebesar 5,094.

Skala stres kerja dalam penelitian ini mempunyai skor item terendah sebesar 29 dan skor item tertinggi sebesar 92 dengan mean sebesar 52,57 dan standar deviasi sebesar 11,285.

Skala kecerdasan emosional dalam penelitian ini mempunyai skor item terendah sebesar 15 dan skor item tertinggi sebesar 36 dengan mean sebesar 26,86 dan standar deviasi sebesar 4,56.

b. Kategorisasi Data

Berikut skor norma empirik dalam penelitian ini :

Tabel 4.2: Norma Kategorisasi

| No | Kategorisasi Data | Skor Empirik |
|----|-------------------|---|
| 1 | Tinggi | $\mu + 1,0 \sigma \leq X$ |
| 2 | Sedang | $\mu - 1,0 \sigma \leq X \leq \mu + 1,0 \sigma$ |
| 3 | Rendah | $X < \mu - 1,0 \sigma$ |

Kategorisasi data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui nilai mean dan standar deviasi pada tiap masing-masing variabel. Kemudian dari hasil ini dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategorisasi yaitu tinggi, sedang dan rendah dengan menggunakan bantuan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows*. Berikut penjelasannya:

1) Kepuasan Kerja

Berikut penjelasan kategorisasi tingkat kepuasan kerja pada tabel 4.3:

Tabel 4.3: Kategorisasi Kepuasan Kerja

| Kategori | Range | Frequency | Percent |
|--------------|-------|-----------|-------------|
| Tinggi | >49 | 6 | 11,3% |
| Sedang | 39-48 | 41 | 77,4% |
| Rendah | <38 | 6 | 11,3% |
| Total | | 53 | 100% |

Hasil kategori tingkat kepuasan kerja pada karyawan adalah sedang dengan presentase 77,4%, dilanjutkan tinggi dengan presentase 11,3% dan rendah dengan presentase 11,3%. Adapun diagram tingkat kepuasan kerja dijelaskan pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1: Diagram Tingkat Kepuasan Kerja

Secara keseluruhan dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan adalah sedang dengan presentase 77,4% yang artinya kepuasan kerja pada karyawan saat pandemi covid-19 pada tingkat sedang.

2) Stres Kerja

Berikut penjelasan kategorisasi tingkat stres kerja pada tabel 4.4:

Tabel 4.4: Kategorisasi Stres Kerja

| Kategori | Range | Frequency | Percent |
|-----------------|--------------|------------------|----------------|
| Tinggi | >64 | 7 | 13,2% |
| Sedang | 41-63 | 41 | 77,4% |
| Rendah | <40 | 5 | 9,4% |
| Total | | 53 | 100% |

Hasil kategori tingkat stres kerja pada karyawan adalah sedang dengan presentase 77,4%, dilanjutkan tinggi dengan presentase 13,2% dan rendah dengan presentase 9,4%. Adapun diagram tingkat stres kerja dijelaskan pada gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2: Diagram Tingkat Stres Kerja

Secara keseluruhan dapat diketahui bahwa tingkat stres kerja pada karyawan adalah sedang dengan presentase 77,4% yang artinya stres kerja pada karyawan saat pandemi covid-19 pada tingkat sedang.

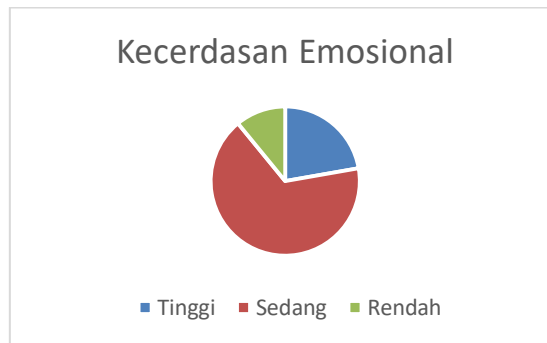
3) Kecerdasan Emosional

Berikut penjelasan kategorisasi tingkat kecerdasan emosional pada tabel 4.5:

Tabel 4.5: Kategorisasi Kecerdasan Emosional

| Kategori | Range | Frequency | Percent |
|-----------------|--------------|------------------|----------------|
| Tinggi | >21 | 12 | 22,6% |
| Sedang | 22-30 | 36 | 67,9% |
| Rendah | <31 | 5 | 9,4% |
| Total | | 53 | 100% |

Hasil kategori tingkat kecerdasan emosional pada karyawan adalah sedang dengan presentase 67,9%, dilanjutkan tinggi dengan presentase 22,6% dan rendah dengan presentase 9,4%. Adapun diagram tingkat kecerdasan emosional dijelaskan pada gambar 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3: Diagram Tingkat Kecerdasan Emosional

Secara keseluruhan dapat diketahui bahwa tingkat kecerdasan emosional pada karyawan adalah sedang dengan presentase 67,9% yang artinya kecerdasan emosional pada karyawan saat pandemi covid-19 pada tingkat sedang.

c. Faktor Pembentuk Utama Variabel

Faktor utama pembentuk setiap variabel berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

1) Variabel Kepuasan Kerja

Faktor utama pembentuk variabel kepuasan kerja berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

| | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1) Pekerjaan | $= \frac{493}{2349} = 0,20$ |
| 2) Gaji penghasilan | $= \frac{260}{2349} = 0,11$ |
| 3) Kesempatan promosi | $= \frac{402}{2349} = 0,17$ |
| 4) Penyelia / pengawasan kerja | $= \frac{150}{2349} = 0,06$ |
| 5) Hubungan dengan rekan kerja | $= \frac{685}{2349} = 0,29$ |
| 6) Kondisi kerja | $= \frac{359}{2349} = 0,15$ |

Berdasarkan uraian diatas, dipaparkan oleh tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6: Faktor Pembentuk Utama Variabel Kepuasan Kerja

| Aspek | Skor Total Aspek | Skor Total Variabel | Hasil |
|-----------------------------|------------------|---------------------|-------|
| Pekerjaan | 493 | 2349 | 20% |
| Gaji penghasilan | 260 | | 11% |
| Kesempatan promosi | 402 | | 17% |
| Penyelia / pengawasan kerja | 150 | | 6% |
| Hubungan dengan rekan kerja | 685 | | 29% |
| Kondisi kerja | 359 | | 15% |

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh bahwa faktor pembentuk utama variabel kepuasan kerja adalah aspek hubungan dengan rekan kerja dengan skor sebesar 29%. Hal ini berarti bahwa karyawan butuh dukungan / *support system* dengan rekan kerjanya agar kepuasan kerja meningkat. Selanjutnya aspek yang terendah berada pada aspek penyelia / pengawasan kerja dengan skor sebesar 6%. Hal ini berarti bahwa perusahaan perlu meningkatkan penyelia / pengawasan kerja agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

2) Variabel Stres Kerja

Faktor utama pembentuk variabel stres kerja berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

- 1) Psikologis $= \frac{1257}{2786} = 0,45$
- 2) Fisiologis $= \frac{652}{2786} = 0,23$
- 3) Perilaku $= \frac{669}{2786} = 0,24$
- 4) Organisasional $= \frac{208}{2786} = 0,07$

Berdasarkan uraian diatas, dipaparkan oleh tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7: Faktor Pembentuk Utama Variabel Stres Kerja

| Aspek | Skor Total Aspek | Skor Total Variabel | Hasil |
|----------------|------------------|---------------------|-------|
| Psikologis | 1257 | 2786 | 45% |
| Fisiologis | 652 | | 23% |
| Perilaku | 669 | | 24% |
| Organisasional | 208 | | 7% |

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh bahwa faktor pembentuk utama variabel stres kerja adalah aspek psikologis dengan skor sebesar 45%. Hal ini berarti bahwa jika karyawan memiliki kontrol psikologis dalam melakukan pekerjaan dengan baik, maka stres kerja dapat menurun. Selanjutnya aspek yang terendah berada pada aspek organisasional dengan skor sebesar 7%. Hal ini berarti bahwa karyawan harus meningkatkan organisasi dengan rekan kerja agar dapat menurunkan stres kerja.

3) Variabel Kecerdasan Emosional

Faktor utama pembentuk variabel kecerdasan emosional berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

- 1) Kesadaran diri $= \frac{225}{1424} = 0,19$
- 2) Pengaturan diri $= \frac{230}{1424} = 0,16$
- 3) Motivasi $= \frac{240}{1424} = 0,16$
- 4) Empati $= \frac{257}{1424} = 0,18$
- 5) Keterampilan sosial $= \frac{428}{1424} = 0,30$

Berdasarkan uraian diatas, dipaparkan oleh tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8: Faktor Pembentuk Utama Variabel Kecerdasan Emosional

| Aspek | Skor Total Aspek | Skor Total Variabel | Hasil |
|---------------------|------------------|---------------------|-------|
| Kesadaran diri | 225 | 1424 | 19% |
| Pengaturan diri | 230 | | 16% |
| Motivasi | 240 | | 16% |
| Empati | 257 | | 18% |
| Keterampilan sosial | 428 | | 30% |

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh bahwa faktor pembentuk utama variabel kecerdasan emosional adalah aspek keterampilan sosial dengan skor sebesar 30%. Hal ini berarti bahwa jika karyawan memiliki keterampilan diri yang baik, maka kecerdasan emosionalnya juga baik. Selanjutnya aspek yang terendah berada pada aspek pengaturan diri dengan skor sebesar 6%. Hal ini berarti bahwa karyawan perlu meningkatkan pengaturan diri dan motivasi agar kecerdasan emosionalnya meningkat.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dalam penelitian ini terdiri dari normalitas, linieritas, homogenitas, heterokedastisitas dan multikolinieritas. Uji asumsi digunakan untuk menghindari adanya *sampling error*. Sebagaimana penjelasan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows*.

Hasil dari SPSS ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak hanya dilihat pada baris

Asymp. Sig. (2-tailed). Jika nilai *Asymp. Sig* lebih dari $>0,05$ atau sama dengan 5% maka dapat dikatakan data pada subjek terdistribusikan secara normal. Namun apabila kebalikannya maka data tersebut tidak terdistribusikan secara normal (Muhson, 2005). Adapun hasil uji normalitas dengan bantuan SPSS diketahui bahwa secara keseluruhan data terdistribusikan secara normal pada tiap-tiap variabel, berikut tabel 4.9 hasil uji normalitas:

Tabel 4.9: Uji Normalitas

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z</i> | | | |
|--|----------|-------------------------------|------------|
| Variabel | Populasi | <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | Keterangan |
| Kepuasan Kerja | 53 | 0,099 | Normal |
| Stres Kerja | 53 | 0,147 | Normal |
| Kecerdasan Emosional | 53 | 0,200 | Normal |

Diketahui bahwa nilai normalitas variabel yang digunakan dalam penelitian pada karyawan PT. X dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada masing-masing variabel adalah 0,099 pada variabel kepuasan kerja, 0,147 pada variabel stres kerja dan 0,200 pada variabel kecerdasan emosional, yang berarti *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z* pada masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $>0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut normal dan dapat digunakan untuk penelitian.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Perhitungan uji linieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows* untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang bersifat linear atau tidak, Jika signifikansi kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan $<0,05$ atau sama dengan 5% maka hubungannya bersifat tidak linear, sebaliknya jika nilai signifikansi

tersebut lebih dari $>0,05$ atau sama dengan 5% maka hubungannya bersifat linear (Muhson, 2005). Berikut tabel 4.10 uji linieritas:

Tabel 4.10: Uji Linieritas

| <i>Deviation from Linearity</i> | | | |
|-------------------------------------|----------|-------|------------|
| Variabel | Populasi | Sig. | Keterangan |
| Kepuasan Kerja*Stres Kerja | 53 | 0,146 | Linier |
| Kepuasan Kerja*Kecerdasan Emosional | 53 | 0,236 | Linier |

Diketahui bahwa nilai linieritas variabel yang digunakan dalam penelitian pada karyawan PT. X dengan Sig. pada masing-masing variabel adalah 0,146 pada variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja dan 0,236 pada variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, yang berarti uji linieritas pada masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $>0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut linier dan dapat digunakan untuk penelitian.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas memiliki tujuan untuk melihat varian dari populasi bernilai sama atau tidak. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, untuk itu membutuhkan populasi penelitian yang sama. Perhitungan uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows*. Varian dari variabel harus memiliki nilai signifikansi $>0,05$ agar dapat dikatakan bahwa variabel tersebut telah homogen. Berikut tabel 4.11 uji homogenitas:

Tabel 4.11: Uji Homogenitas

| <i>Test of Homogeneity of Variances</i> | | | |
|---|----------|-------|------------|
| Variabel | Populasi | Sig. | Keterangan |
| Kepuasan Kerja*Stres Kerja | 53 | 0,198 | Homogen |
| Kepuasan Kerja*Kecerdasan Emosional | 53 | 0,528 | Homogen |

Diketahui bahwa nilai homogenitas variabel yang digunakan dalam penelitian pada karyawan PT. X dengan Sig. pada masing-masing

variabel adalah 0,198 pada variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja dan 0,528 pada variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, yang berarti *Test of Homogeneity of Variances* pada masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $>0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut homogen dan dapat digunakan untuk penelitian.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Perhitungan uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows*. Varian dari variabel harus memiliki nilai signifikansi $>0,05$ agar dapat dikatakan bahwa variabel tidak terjadi kesamaan varian antar variabel atau heterokedastisitas. Berikut tabel 4.12 uji heterokedastisitas:

Tabel 4.12: Uji Heterokedastisitas

| Variabel | Populasi | Sig. | Keterangan |
|-------------------------------------|----------|-------|---|
| Kepuasan Kerja*Stres Kerja | 53 | 0,169 | Tidak terjadi gejala heterokedastisitas |
| Kepuasan Kerja*Kecerdasan Emosional | 53 | 0,427 | Tidak terjadi gejala heterokedastisitas |

Diketahui bahwa nilai heterokedastisitas variabel yang digunakan dalam penelitian pada karyawan PT. X dengan Sig. pada masing-masing variabel adalah 0,169 pada variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja dan 0,427 pada variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, yang berarti uji heterokedastisitas pada masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $>0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan dapat digunakan untuk penelitian.

e. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Perhitungan uji linieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows*. Jika nilai *tolerance* $>0,10$ artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi dan jika nilai *VIF* $<10,00$ artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Berikut tabel 4.13 uji multikolinieritas:

Tabel 4.13: Uji Multikolinieritas

| <i>Collinearity Statistics</i> | | | | |
|-------------------------------------|-----------------|------------------|------------|--|
| Variabel | Populasi | Tolerance | VIF | Keterangan |
| Kepuasan Kerja*Stres Kerja | 53 | 0,763 | 1,310 | Tidak terjadi gejala multikolinieritas |
| Kepuasan Kerja*Kecerdasan Emosional | 53 | 0,763 | 1,310 | Tidak terjadi gejala multikolinieritas |

Diketahui bahwa nilai multikolinieritas variabel yang digunakan dalam penelitian pada karyawan PT. X dengan tolerance pada masing-masing variabel $0,763 >0,10$ dan VIF pada masing-masing variabel $1,310 <10,00$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas dan dapat digunakan untuk penelitian.

3. Uji Hipotesis

Regresi linier berganda merupakan salah satu pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel tetapnya (dependen).

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada

analisis regresi linier berganda ini untuk mencari pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu stres kerja dan kecerdasan emosional.

Dan persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut (Suharyadi & Purwanto, 2004):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y : Kepuasan kerja

a : Konstanta

b : Koefisien determinasi

x1 : Stres kerja

x2 : Kecerdasan emosional

Berikut tabel 4.14 hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.14: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients

| Variabel | Beta |
|-------------------------------------|--------|
| <i>Constant</i> | 58,340 |
| Kepuasan Kerja*Stres Kerja | -0,019 |
| Kepuasan Kerja*Kecerdasan Emosional | 0,484 |

Berdasarkan tabel 4.14 diatas didapat hasil rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 58,340 + -0,019 + 0,484$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 58,340. Artinya jika variabel kepuasan kerja, stress kerja dan kecerdasan emosional memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel kepuasan kerja sebesar 58,340.

Nilai koefisien *leverage* untuk variabel stress kerja sebesar -0,019. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *leverage* satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar -0,019 dengan asumsi bahwa variabel yang lain dari model regresi adalah tetap.

Nilai koefisien *leverage* untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,484. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *leverage* satu satuan maka variabel kecerdasan emosional akan naik sebesar 0,484 dengan asumsi bahwa variabel yang lain dari model regresi adalah tetap.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004). Berikut tabel 4.15 hasil uji t pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.15: Hasil Uji t Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 58.340 | 4.046 | | 14.418 | .000 |
| | Stres Kerja | -.019 | .065 | -.043 | -.299 | .766 |
| | Kecerdasan Emosional | -.484 | .161 | -.434 | -3.009 | .004 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Diketahui bahwa hasil dari uji t pada tabel 4.15 terlihat nilai sig untuk stres kerja adalah 0,766. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas

0,05, atau nilai $0,766 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Variabel stres kerja mempunyai t hitung yakni $-0,299$ dengan t tabel = $2,005$. Jadi t hitung $< t$ tabel dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja. Nilai t negatif menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap risiko kepuasan kerja.

Diketahui bahwa hasil dari uji t pada tabel 4.15 terlihat nilai sig untuk kecerdasan emosional adalah $0,004$. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$, atau nilai $0,004 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Variabel kecerdasan emosional mempunyai t hitung yakni $3,009$ dengan t tabel = $2,005$. Jadi t hitung $> t$ tabel dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja. Nilai t positif menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap risiko kepuasan kerja.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah $0,05$. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004). Berikut tabel 4.16 hasil uji F pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja:

Tabel 4.16: Hasil Uji F Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 280.705 | 2 | 140.352 | 6.566 | .003 ^b |
| | Residual | 1068.842 | 50 | 21.377 | | |
| | Total | 1349.547 | 52 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja

Pengujian secara simultan stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja:

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai F hitung sebesar 6,566 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,003. Nilai F hitung (6,566) > F tabel (3,17), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,003 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa & Ashari, 2005).

Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan

untuk memprediksi variasi variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004).

Berikut tabel 4.17 hasil koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.17: Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .456 ^a | .208 | .176 | 4.62351 |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 20,8% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 79,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai *R Square* dibawah 5% atau cenderung mendekati nilai 0 maka dapat disimpulkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan secara bertahap, didapatkan beberapa temuan berdasarkan hasil pengolahan data. Adapun hasilnya dipaparkan secara singkat dalam beberapa poin berikut:

1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005). Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan dalam menjalankan roda usahanya. Kepuasan kerja yang rendah ataupun tinggi mempunyai dampak yang besar bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada perusahaan seperti produktivitas karyawan menjadi rendah, tingkat *turn over* menjadi tinggi,

tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan meningkat (Handoko, 2000), keterlambatan dan kelambanan dalam bekerja, serta menimbulkan perilaku yang menyimpang (Smither, 1997).

Kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan akan mempunyai dampak seperti produktivitas akan meningkat, kinerja perusahaan menjadi lebih efektif, tingkat absensi dan *turn over* karyawan menurun (Handoko, 2000). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi juga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan (Kuswadi, 2004).

Tingkat kepuasan kerja karyawan saat pandemi covid-19 diketahui berada dalam kategori sedang. Sebanyak 77,4% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sedang. Artinya bahwa karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 11,3% dan karyawan yang berada pada kategori rendah sebanyak 11,3%. Hal ini berarti kepuasan kerja yang dialami karyawan dalam kondisi kepuasan kerja yang tidak terlalu tinggi sehingga dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya saat pandemi covid-19.

Aspek kepuasan kerja yang paling mempengaruhi adalah hubungan dengan rekan kerja dengan skor 29%. Artinya karyawan membutuhkan *support system* dari rekan kerjanya sendiri agar kepuasan kerja meningkat. Aspek yang paling rendah yaitu aspek penyelia atau pengawasan kerja dengan skor 6%. Artinya atasan harus meningkatkan penyelia atau pengawasan kerja agar kepuasan kerja meningkat. Aspek lain yang mempengaruhi yaitu pekerjaan dengan skor 20%, kesempatan promosi dengan skor 17%, kondisi kerja dengan skor 15% dan gaji penghasilan dengan skor 11%. Hal ini artinya karyawan telah memiliki antusias dalam bekerja dan memiliki kemampuan beradaptasi terhadap hal-hal baru.

Temuan ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Dewar (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Indikator dukungan manajer adalah aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan yang dilakukan oleh manajer memberikan kesempatan untuk berkembang dan mengurangi tekanan dalam bekerja. Dukungan yang dilakukan oleh manajer berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan dapat merasa kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akan menjadi lebih kuat untuk karyawan yang sudah lama bekerja. Dengan kata lain, karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama akan merasa puas dalam bekerja, begitu pula sebaliknya, karyawan yang masih baru akan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sehingga kepuasan karyawan terhadap pekerjaan belum tinggi, dan kinerja yang dihasilkan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini didukung pula dengan penelitian Nuzsep (2004) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja ($r = 0,252$; $p = 0,011$), maka kepuasan kerja dapat dianggap sebagai faktor penentu bagi seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut penelitian lain Desi (2013) kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien jalurnya 0,562. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Nur (2013) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate artinya semakin

tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Tingkat Stres Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19

Tingkat stres kerja karyawan saat pandemi covid-19 diketahui berada dalam kategori sedang. Sebanyak 77,4% karyawan memiliki tingkat stres kerja sedang. Artinya bahwa karyawan memiliki tingkat stres kerja sedang. Karyawan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 13,2% dan karyawan yang berada pada kategori rendah 9,4%. Stres kerja yang dialami karyawan dalam kondisi stres kerja yang tidak terlalu tinggi sehingga dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik agar karyawan tidak merasa stres akan pekerjaannya saat pandemi covid-19.

Variabel stres kerja tersusun oleh beberapa aspek yang membentuknya. Setelah dilakukan perhitungan didapatkan hasil bahwa variabel stres kerja yang paling tinggi dibentuk oleh aspek psikologis dengan skor 45%. Artinya karyawan banyak yang belum bisa mengatur stres kerjanya dengan baik, selanjutnya variabel stres kerja paling rendah dibentuk oleh aspek organisasional dengan skor 7%. Hal ini bahwa karyawan masih banyak yang belum paham tentang organisasional dalam perusahaannya. Aspek lain yang membentuk variabel stres kerja adalah perilaku 24% dan fisiologis 23%. Artinya karyawan juga harus memperhatikan perilaku dan fisiknya agar stres kerja yang dialami tidak bertambah tinggi.

Temuan ini didukung oleh penelitian Rosidah (2003) dalam temuannya yang menunjukkan ada korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian lain menurut Adi (2000) yang dipublikasikan dalam jurnalnya yang menunjukkan bahwa stres kerja yang sangat tinggi dapat berakibat negatif terhadap kinerja.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Reni, Yadi & Susatyo (2008) hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara stres

kerja dengan kinerja karyawan. Sumbangan efektif stres kerja terhadap kinerja sebesar 5,85%. Selain itu menurut penelitian Nur (2013) stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Tingkat Kecerdasan Emosional Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19

Tingkat kecerdasan emosional karyawan saat pandemi covid-19 diketahui berada dalam kategori sedang. Sebanyak 67,9% karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional sedang. Karyawan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 22,6% dan karyawan yang berada pada kategori rendah 9,4%. Hal ini berarti kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dalam kondisi kecerdasan emosional yang tidak terlalu tinggi sehingga dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan lebih dapat mengontrol emosi dengan baik saat pandemi covid-19.

Variabel kecerdasan emosional tersusun oleh beberapa aspek yang membentuknya. Setelah dilakukan perhitungan didapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional yang paling tinggi dibentuk oleh aspek keterampilan sosial dengan skor 30%. Artinya agar karyawan memiliki kecerdasan emosional yang lebih baik maka perlu diberikan keterampilan sosial dari perusahaan. Selanjutnya variabel kecerdasan emosional paling rendah dibentuk oleh aspek pengaturan diri dengan skor 16% dan motivasi dengan skor 16%. Artinya untuk mencapai kecerdasan emosional yang lebih baik maka karyawan perlu mengatur diri dan memotivasi diri agar pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih baik. Aspek lainnya yaitu kesadaran diri dengan skor 19% dan empati dengan skor 18%. Artinya bahwa karyawan perlu menumbuhkan sikap kesadaran diri dan empati guna untuk menumbuhkan kecerdasan emosional yang lebih baik lagi.

Temuan ini sama dengan penelitian Reni, Yadi & Susatyo (2008) menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja. Oleh karena itu, variabel kecerdasan emosi dapat digunakan sebagai prediktor (variabel bebas) untuk memprediksikan kinerja. Hasil analisis $rx1y = 0.527$, $p < .01$, berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut penelitian Fabiola (2005) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka semakin baik juga kinerjanya. Kecerdasan emosional merupakan faktor penentu paling tinggi untuk variabel kinerja karyawan.

Menurut penelitian Mudali (2002) apabila kecerdasan emosional berfungsi secara efektif maka akan menampilkan hasil kerja dan kinerja yang menonjol. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Goleman (2001) kecerdasan emosional menyumbang 80% faktor penentu yang mendukung kinerja dan kesuksesan seseorang dalam bekerja dibandingkan kecerdasan intelektual yang hanya menyumbang sebesar 20%.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19

Stres kerja merupakan salah satu hal yang memiliki peran penting untuk karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah $0,766 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,299 < \text{nilai t tabel } 2,005$ yang menyakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika stres kerja tinggi maka kepuasan kerja rendah.

Hal ini sejalan dengan penelitian Putro, Riana & Surya (2015) yang menyebutkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan

maupun hasil yang mereka terima. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Yono, Djiwanto, & Hasibuan (2004) yang dijelaskan pada hipotesis 6 pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja dengan nilai koefisien path sebesar 0,4603 yang berarti positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja.

Penelitian ini juga didukung dengan teori Lok (2004) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang bersumber dari pimpinan dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menetapkan tujuan pribadi. Kepuasan kerja yang kuat dapat dijadikan pedoman untuk melaksanakan tugas serta mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga prestasi pun meningkat. Kepuasan kerja yang kuat di dalam suatu perusahaan akan dapat memberikan serta mestres kerja karyawannya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Menurut penelitian Mansoor (2011) dan Cummins (1990) stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatti, 2011). Stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan (Jehangir, 2011).

Menurut Tunjungsari (2011) hubungan stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan kepuasan kerja adalah cukup kuat atau sedang. Dimana stres kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja sebesar 34,3% dan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel stres kerja. Hal ini berarti stres kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stres yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya. Hal ini berbeda dengan penelitian Rama (2010) hasil uji hipotesis menunjukkan nilai *Adjusted R2* sebesar 0,033 ini menunjukkan stres kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja sebesar 3,3%, Dengan pengaruh yang juga sangat kecil, dapat diartikan bahwa tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah.

Menurut penelitian Ridho & Febsri (2019) berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi stres kerja terhadap kepuasan kerja - 0,293 yang berarti apabila stres kerja berkurang maka kepuasan kerja akan bertambah dan dilihat juga hasil nilai thitung variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Padang karena memiliki nilai thitung untuk variabel stres kerja sebesar - 2,242 dengan nilai signifikansi 0,028. Artinya tidak ada hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian Putu & Surya (2015) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja, sesuai dengan hipotesis dua (H2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori peristiwa afektif, dimana respon emosional seseorang terhadap suatu peristiwa yang dapat berubah tergantung pada suasana hati dan kondisi organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada merupakan karyawan yang selalu berhubungan yang baik dengan rekan kerjanya, apabila aspek-aspek kepuasan kerja seperti upah, promosi, pekerjaan, rekan kerja dan supervisi terpenuhi dengan baik tidak akan timbul rasa stres kerja dan karyawan akan melakukan pekerjaan yang lebih baik dari yang diharapkan perusahaan.

Menurut penelitian Karambut & Noormijati (2012), Noermijati & Nurjana (2011), Soetjipto (2008) dan Ho (2009) yang menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap stres kerja. Hasil tersebut menjelaskan implikasi karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka stres kerja rendah, hal ini berarti perusahaan hendaknya menjaga kepuasan kerja karyawan agar tidak timbul stres kerja pada

karyawan karena stres kerja dapat membawa dampak yang tidak baik bagi karyawan dan untuk kelangsungan operasional perusahaan.

5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting untuk karyawan selain stres kerja. Kecerdasan emosional yang tinggi berpengaruh pada kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja adalah $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,009 >$ nilai t tabel $2,005$ yang menyakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Artinya, jika kecerdasan emosional tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi.

Hal ini sesuai dengan penelitian Putu & Surya (2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Virk (2011), Gunduz (2012) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dan hasil penelitian sebelumnya sesuai dengan teori peristiwa afektif dimana kecerdasan emosional dalam bekerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan, dimana karyawan merasa senang dengan tempat kerjanya dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja. Hasil tersebut menunjukkan implikasi bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional lebih tinggi akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja yang juga tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Menurut penelitian Sani & Afnan (2012) Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini

bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja. Menurut penelitian Thomas Sy (2006), yang menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional pegawai berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional lebih baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut penelitian Shaffar (2005) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian Agus (2017) hasil pengujian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan karyawan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kecerdasan emosional yang diukur dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yang diukur berdasarkan indikator kepuasan terhadap pekerjaan, rekan kerja, penyelia/supervisor, gaji dan promosi. Peningkatan kecerdasan emosional akan meningkatkan kepuasan karyawan.

6. Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,050$ dan F hitung $6,566 >$ nilai F tabel $3,17$. Hal tersebut artinya terdapat pengaruh antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan hasil untuk menjawab hipotesis H_a bahwa “terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan

kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja” dengan demikian hipotesis diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian Emma & Arna (2017) kecerdasan emosional dan stres kerja secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dengan pengaruh langsung kecerdasan emosional dan stres kerja ke komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar 40,4% pengaruh tidak langsung sebesar 35% dan pengaruh total sebanyak 75,4%. Menurut penelitian Pertiwi & Wahyu (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pos Indonesia Kota Medan.

Menurut penelitian Cristien & Afnan (2012) Kecerdasan emosional mempunyai hubungan dengan stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional perawat. Perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, dapat memahami emosi yang terjadi dan dapat memanfaatkan serta mengarahkan emosi secara positif sehingga dapat mengurangi stres kerja. Dengan kecerdasan emosional yang baik akan mempengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen organisasional. Menurut penelitian Putu & Surya (2015) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan stres kerja. artinya karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan stres kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian memperkuat teori yang digunakan. Jawaban responden tentang kecerdasan emosional menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dirasakan karyawan The Seminyak Beach Resort And SPA tergolong sangat baik. Jawaban responden tentang kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan The Seminyak Beach Resort And SPA tergolong sangat baik. Jawaban responden tentang stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan The Seminyak Beach Resort And SPA tergolong sangat baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan adalah sedang dengan skor 77,4%. Hal ini berarti kepuasan kerja yang dialami karyawan dalam kondisi kepuasan kerja yang tidak terlalu tinggi sehingga dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya saat pandemi covid-19.
2. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa tingkat stres kerja karyawan adalah sedang dengan skor 77,4%. Hal ini berarti stres kerja yang dialami karyawan dalam kondisi stres kerja yang tidak terlalu tinggi sehingga dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik agar karyawan tidak merasa stres akan pekerjaannya saat pandemi covid-19.
3. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa tingkat kecerdasan emosional karyawan adalah sedang dengan skor 67,9%. Hal ini berarti kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dalam kondisi kecerdasan emosional yang tidak terlalu tinggi sehingga dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan lebih dapat mengontrol emosi dengan baik saat pandemi covid-19.
4. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,766 ($p > 0,05$). Artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila stres kerja tinggi maka kepuasan kerja pada karyawan saat pandemi covid-19 menurun.
5. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,004 ($p < 0,05$). Artinya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Hal ini berarti apabila kecerdasan emosional tinggi maka kepuasan kerja karyawan saat pandemi covid-19 akan tinggi pula.

6. Stres kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dibuktikan variabel stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,003 ($p < 0,05$). Artinya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja kecerdasan emosional.
7. Variabel stres kerja dan kecerdasan emosional memberikan kontribusi sumbangan efektif sebesar 20,8% terhadap kepuasan kerja. Artinya kedua variabel ini berkontribusi sebesar 20,8%, sementara sisanya 79,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak tercantumkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Memperhatikan adanya beberapa keterbatasan seperti yang telah disampaikan maka bagi penelitian selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini:

1. Pada Instansi
 - a. Secara keseluruhan, kepuasan kerja ini memiliki aspek pembentuk utama yakni hubungan dengan rekan kerja dengan skor 29%. Harapannya, perusahaan dapat meningkatkan untuk hubungan dengan rekan kerja pada karyawan agar kepuasan kerja dapat lebih baik lagi. Selain itu terdapat aspek pada kepuasan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu penyelia / pengawasan kerja dengan skor 6%. Perusahaan dapat meningkatkan pengawasan kerja / melakukan pelatihan kepada penyelia agar karyawan dapat lebih puas lagi pada pekerjaannya. Aspek lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni pekerjaan dengan skor 20%, kesempatan promosi dengan skor 17%, kondisi kerja dengan skor 15% dan gaji penghasilan dengan skor 11%.

- b. Karyawan memiliki stres kerja yang relatif sedang saat pandemi covid-19. Stres kerja ini memiliki aspek pembentuk utama yakni psikologis dengan skor 45%. Harapannya, perusahaan lebih memperhatikan karyawannya agar psikologisnya lebih terjamin lagi. Selain itu terdapat aspek pada stres kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu organisasional dengan skor 7%. Perusahaan dapat lebih meningkatkan kepentingan organisasi agar stres karyawan rendah. Aspek lain yang mempengaruhi stres kerja yakni perilaku dengan skor 24% dan fisiologis dengan skor 23%.
- c. Kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan saat pandemi covid-19 pada tingkat sedang. Kecerdasan emosional ini memiliki aspek pembentuk utama yakni keterampilan sosial dengan skor 30%. Harapannya, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan sosial karyawan agar karyawan lebih maksimal untuk bekerja. Selain itu terdapat aspek pada kecerdasan emosional yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu pengaturan diri dengan skor 16% dan motivasi dengan skor 16%. Karyawan perlu meningkatkan pengaturan diri dan memotivasi diri agar kecerdasan emosional baik. Aspek lain yang mempengaruhi kecerdasan emosional yakni kesadaran diri dengan skor 19% dan empati dengan skor 18%.

2. Pada akademik

Diharapkan dari penelitian ini, dapat bermanfaat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam memahami stres kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terutama pada masa pandemi covid-19. Sehingga dapat meningkatkan pengetahuan terutama pada bidang psikologi industri organisasi.

3. Pada peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 20,8% terhadap kepuasan kerja. Artinya, terdapat 79,2% variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hendaknya peneliti selanjutnya bisa mencari variabel lain selain stres kerja dan kecerdasan emosional yang telah diteliti dalam penelitian ini misalnya, motivasi, gaji, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi. (2000). *Analisis Stres dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengusaha Industri Kecil (studi kasus pada sentra industri konveksi di kecamatan Wedi Klaten)*. Kognisi Majalah Ilmiah Psikologi.
- Ahmed, Ashfaq & Ramzan, Muhammad. (2013). *Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*. Journal of Business and Management.
- Ahmed & Rizwan. (2016). *Impact Of Celebrity Endorsement On Consumer Buying Behavior*. SSRN Electronic Journal.
- Akhyadi, Kaswan (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Al Sopian, Mohammad. (2013). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Variabel Mediasi Kepuasan (Studi Pada Waroeng Steak and Shake Cabang Serpong Tangerang Selatan)*.
- Almigo, Nuzsep. (2004). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Psyche.
- Al-Qarni. (2007). *La tahzan Jangan Bersedih*. Jakarta: Qisthi Press.
- Al-Quran Karim dan Terjemah.
- Ambar & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic And Statistical Manual of Mental Disorder Edition "DSM-5"*.
- Anderson, Knobens, & Troutman. (2002). *Handbook of Clinical Drug Data*. USA: Mc Graw-Hill Medical Publishing Division.
- Arikunto. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsimi & Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad. (2002). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Asbari, Novitasari, Goestjahjanti, Francisca. (2020). *Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel*. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan.
- Auda, Riza. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank*

- DKI Kantor Cabang Surabaya*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya BISMA (Bisnis dan Manajemen).
- Awang & Ismail. (2010). "*Training Impact On Employee's Job Performance: A Self Evaluation*." Ekonomiska istraživanja.
- Azman, Amy, Elizabeth, Kong Lai & Ju Soon. (2010). *Oupational Stress Features, Emotional Intelligence And Job Satisfaction: An Emirical Study in Private Institutions of Higher Learning*. Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Science.
- Azwar. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Beehr & Newman. (1978). *Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review*. Journal Applied Psychology.
- Besse, Andi. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar*. Makassar: UIN Salahuddin Makassar.
- Bhatti & Mc Clellan. (2011). *A Cochlear Implant Signal Processing*. Lab: Exploration of a Problem-Based Learning Exercise (IEEE).
- Bisen & Priya. (2010). *Industrial Psychology*. New Delhi: New Age.
- Braham. (1990). *Gejala Stres*. Anima.
- Carmichael, David & Sytch. (2005). *Emotional Intelligence, Organizational Legitimacy and Charismatic Leadership*. Academy of Management Journal.
- Chamundeswari. (2013). *Emotional Intelligence and Academic Achievement among Student at the Higher Secondary Level*. International Journal Of Academic Research in Economics and Management Sciences.
- Chen & Spector. (1992). *Relationships of Work Stressors with Aggression Withdrawal, Theft and Substance: An Exploratory Study*. Journal of Occupational and Organizational Psychology.
- Cooper, Cary & Straw, Alison. (1995). *Stress Managemen Yang Sukses*. Jakarta: Kesain Blanc.
- Cummins, Julian. (1990). *Promosi Penjualan, terjemahan Ir. Heryanto G. MBA*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Dann. (2002). *Memahami Kecerasan Emosi dalam Seminggu*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- De Coster, Jamie. (2006). *Testing Group DiÆerences using T-tests, ANOVA, and Nonparametric Measures*. Department of Psychology University of Alabama.

- De Frank & Ivancevich. (1998). *Stress on the Job: An Executive Update*. The Academy of Management Executive.
- Deewar, Mahesa. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*.
- Desi, Ayu. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*. Denpasar: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.
- Dhania. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus.
- Edwards & Allen. (1957). *Techniques of Attitude Scale Construction*. Century Crofts, Inc.
- Fairbrother & Warn. (2003). *The Relationship of Emotional. Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors*. Journal of Applied Psychology.
- Fisher & Scriven. (1997). *“Critical Thinking: Its Definition And Assessment.”*. Edgepress And Center For Research In Critical Thinking: University Of East Anglia.
- Gasim, Fariq. (2017). *Kepemimpinan dan Keteladanan Ustman bin Affan (Pembelaan terhadap Khalifah yang Terdzalimi)*. Daun Publishing.
- Ghiselli & Brown. (1998). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc. Graw Hill Book Company Inc.
- Gibson. (1995). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. (1997). *organisasi: prilaku, struktur dan proses (edisi ke-8)*. Aksara Binarupa: Jakarta.
- Gilmer. (1987). *Industrial Psychology*. USA: Mc Graw Hill Book Company Inc.
- Gofur. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Riset dan Bisnis (JRMB).
- Goleman, Daniel. (1995). *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (1997). *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional); Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (1998). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2001). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Goleman, Daniel. (2003). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gunduz. (2012). *Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees*. Procedia - Social and Behavioral Sciences.
- Gunu & Oladape. (2014). *Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance and Organizational Commitment: A Case Study of Dangote Flour Mills Workers*. University of Mauritius Research Journal.
- Handoko & Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Handoko & Hani (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Handoyo. (2001). *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. Jurnal Insan Media Psikologi Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hidayat, Taufik. (2008). *Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Muslim dan Non Muslim (Studi Kasus PT JAS Engineering*. Tesis Ekonomi dan Keuangan Syariah pada Program Studi Tengah dan Islam: Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Ho. (2009). *Association between Tobacco Smoking and Active Tuberculosis in Taiwan*. Am J Respir Crit Care Med.
- Husein, Umar. (2000). *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Iqbal, Muhammad Impact & Waseem, Muhammad Adnan. (2012). *Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan*. International Journal of Human Resource Studies.
- Javed. (2014). *Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee, Performance and Turnover Intentions*. International Journal of Learning.
- Jehangir, Nasir, Ayaz, Muhammad & Shaheed. (2011). *Effectsof Job Stresson Job Performance& Job Satisfaction*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Researchin Business.
- Jewell & Siegal. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi..* Jakarta: Arcan.
- Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal. (1964). *Occupational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguty*. New York.
- Karambut, Noormijati. (2012). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada*

- Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang*). Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Khaled, Amr. (2010). *Buku Pintar Akhlak: Memandu Anda Berkepribadian Muslim dengn Lebih Asyik, Lebih Otentik*. Jakarta: Zaman.
- Kreitner, Robert & Angelo, Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. Irwin Mc Graw-Hill.
- Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- La Rose. (2003). *Top Secretary Membangun Kepribadian dan Keterampilan Menjadi Sekretaris Profesional*. Jakarta: Erlangga.
- Labfaf. (2011). *The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization: The Case of Isfahan university*.
- Lawshe. (1975). *A Quantitive Approach to Content Validity*. Purdue University: Personnel Psychology Inc.
- Lazarus & Folkman. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lok & Crawford. (2004). *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment – A Cross National Comparison*. The Journal of Management Development.
- Luthans. (1995). *Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw - Hill.
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior Eigt Edition*. New York: Mc Graw.
- Luthans, Fred, (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mandala & Erlangga. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Mangkunegara, Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansoor. (2011). *The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan*. Jornal of Business Studies Quarterly.
- Meilina & Sardanto. (2020). Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran).
- Mudali. (2002). *Quote: How High Is Yous Spiritual Intelligence?*.
- Muhson, Ali. (2005). *Penerapan Metode Ploblem Solving Dalam Pembelajaran. Statistika Lanjut*. Yogyakarta: UNY.

- Noermijati & Nurjana. (2011). *Peran Karakteristik Individu dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Resort Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen FEUB.
- Nurjaya. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi karyawan PT. Telkom Siporennu Makasar*. Jurnal MINDS Manajemen dan Inspirasi.
- Prestawan, Anang. (2010). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Putro, Rima & Surya. (2015). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan*. Bali: Universitas Udayana.
- Putu, Ni Luh & Surya, Made. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja pada The Seminyak Beach Resort and Spa*. Bali: Universitas Udayana.
- Qardhawi. (2004). *Fiqih Al-Laghwi At-Tarwih*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Rachmelya, Emma & Suryani, Arna. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi*. e-Journal Universitas Batanghari, Mahasiswa Magister Manajemen FE.
- Radhitya, Nurwati & Irfan. (2020). *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kekerasan Dalam Rumah Tangga*. Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik Universitas Padjajaran.
- Rangriz & Mehrabi. (2010). *The Relationship Between Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Employees' Performance in Iran*. International Journal of Bussiness and Management.
- Raziq, Abdul & Maulabakhsh, Raheela. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction. 2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism, 30-31 October 2014, Prague, Czech Republic*. Procedia Economics and Finance.
- Reni, Yadi & Susatyo. (2008). *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi.
- Riani, Handayani & Setyawati. (2020). *Dampak Stress Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi*. FIHRIS: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi.
- Ridho & Febsri. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Mandiri Syariah cabang Padang*. STIE KBP Padang.
- Rini, Jacinta. (2002). *Psikologi Masalah Stres*. Jurnal Repistory Universitas Sumatera Utara.

- Rivai & Basri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Robbins & Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Salovey & Mayer. (1990). *Emotional Intelligence*. Baywood Publishing Co Inc.
- Salovey & Mayer. (1997). *What Is Emotional Intelligence? dalam Salovey, P. & Sluyter, D. (Eds). Emotional Development and Emotional Intelligence: Implication for education*. New York: Basic Books.
- Sahni. (2020). *Impact of Covid-19 on Employee Behavior: Stress and Coping Mechanism During WFH (Work From Home) Among Service Industry Employees*. International Journal of Operations Management.
- Sani, Achmad & Afnan, Eka. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Nur, Sania. (2013). *Konflik Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja pada Universitas Kairun Ternate*. Manado: Universitas Sam Ratu Langi.
- Santosa & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Selye. (1956). *The Stress of Life*. New York: Mc Graw Hill.
- Seyal & Afzaal. (2013). *Senior government executives' use of the internet: A Bruneian scenario*. International Business Research.
- Shaffer. (2005). *On the nature and function of emotion: A component process approach*. In K. R. Scherer & P.E. Ekman (Eds.), *Approaches to emotion* (pp. 293-317). Erlbaum: Hillsdale.
- Shaju & Suhhashini. (2017). *A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India*. Journal of Management Research.
- Shneiderman, Ben. (2005). *Designing the User Interface*. London: Pearson Education.
- Shooshtarian, Fatemeh & Mahmood. (2013). *The Effect of Labor's*.

- Smither, Houston, McIntire. (1997). *Organization Development: Strategies for changing environments*. New York: Harper Collins.
- Soetjipto & Budi. (2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Soleman. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto. (2004). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sudjana, Nana. (2016). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Suprihanto. (2003). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno, Hadi. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thomas, Susanna, & Linda. (2006). *Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence To Job Satisfaction And Performance*. Journal of Vocational Behaviour.
- Trihandini & Fabiola. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Tunjungsari, Peni. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia, Jurnal Manajemen.
- Veithzal & Arvian. (2010). *Islamic Banking, Sebuah Teori, Konsep & Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vroom, Victor. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son Inc.
- Virk & Harjeet. (2011). *Impact Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived Succes*. International Journal Asrt and Sciences.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widhiastuti, Hardani. (2002). *Studi Meta-Analisis tentang Hubungan antara Stres kerja dengan Prestasi Kerja*. Jurnal Psikologi.
- Winarsunu, Tulus. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.

- Wirawan & Agus, Putu. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali*. Jagadhita: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Yono, Djiwanto, Hasibuan. (2004). *Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Banyumas*. Jurnal Smart.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

Nama:

Pekerjaan:

Bekerja selama pandemi covid-19? Ya/Tidak

Petunjuk pengisian:

Pahamilah setiap pernyataan berikut, kemudian nyatakan isi pernyataan ini sesuai dengan diri anda dengan cara mencentang (√) salah satu diantara kelima kolom tersebut!

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Setiap orang mempunyai pandangan yang berbeda, pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut anda sendiri karena tidak ada pilihan yang dianggap salah. Terima kasih.

| No | Pernyataan | Respon | | | |
|----|--|--------|----|---|----|
| | | STS | TS | S | SS |
| 1 | Pekerjaan saya menyenangkan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 2 | Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan keahlian saya selama pandemi covid-19 | | | | |
| 3 | Pekerjaan saya berat dan rumit selama pandemi covid-19 | | | | |
| 4 | Saya biasa mengerjakan tugas yang sebenarnya bukan tanggung jawab saya selama pandemi covid-19 | | | | |
| 5 | Gaji yang saya terima selama pandemi covid-19 cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari | | | | |
| 6 | Saya tetap mendapat bonus atau uang lembur selama pandemi covid-19 | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 7 | Tidak ada yang perlu dikhawatirkan dengan pekerjaan saya selama pandemi covid-19 | | | | |
| 8 | Saya selalu diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan saya oleh atasan saya selama pandemi covid-19 | | | | |
| 9 | Atasan saya mengakui prestasi kerja saya selama pandemi covid-19 | | | | |
| 10 | Hak saya sebagai pekerja diperhatikan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 11 | Hubungan saya dan rekan kerja selama pandemi covid-19 berjalan dengan baik | | | | |
| 12 | Saya dan rekan kerja saya saling membantu jika mengalami kesulitan bekerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 13 | Saya yakin teman kerja melaksanakan prosedur kesehatan sehingga kemungkinan kecil tertular virus covid-19 | | | | |
| 14 | Seluruh rekan kerja bertanggung jawab atas pekerjaannya selama pandemi covid-19 | | | | |
| 15 | Saya mengenakan masker saat bekerja di kantor atau lapangan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 16 | Saya melaksanakan prosedur keselamatan <i>social distancing</i> dan cuci tangan saat bekerja di kantor atau lapangan selama pandemi covid-19 | | | | |

| No | Pernyataan | Respon | | | |
|----|--|--------|----|---|----|
| | | STS | TS | S | SS |
| 1 | Saya merasa tegang jika menghadapi kemarahan atasan karena kesalahan yang saya lakukan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 2 | Saya merasa gugup ketika atasan berkeliling untuk mengontrol para karyawan saat bekerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 3 | Pekerjaan yang saya jalani sering membuat saya tidak nyaman hingga menimbulkan ketegangan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 4 | Saya akan tersinggung ketika mendapat teguran dari rekan kerja atau atasan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 5 | Saya sering mengurung diri jika mempunyai masalah dengan pekerjaan maupun dengan rekan kerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 6 | Saya merasa sulit untuk menyampaikan informasi secara jelas dan dapat dimengerti oleh atasan dan rekan kerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 7 | Pekerjaan yang saya lakukan saat ini membuat saya tidak dapat mengembangkan kemampuan diri saya selama pandemi covid-19 | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 8 | Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya selama pandemi covid-19 | | | | |
| 9 | Dalam bekerja saya merasa sering lupa terhadap apa yang akan saya kerjakan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 10 | Saya mengalami lelah mental setelah pulang kerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 11 | ketika mendengar berita penambahan jam kerja, tiba-tiba saya sesak nafas selama pandemi covid-19 | | | | |
| 12 | Saya merasa mual jika melihat tumpukan pekerjaan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 13 | Saya sering mengalami gangguan perut seperti maag ketika berada di lingkungan kerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 14 | Kelelahan yang saya alami seringkali membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 15 | Saya sering mengalami sakit kepala akibat banyaknya beban pekerjaan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 16 | Saya akan menghindar atau berpura-pura sibuk jika ada tugas baru yang akan diberikan atasan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 17 | Saya tidak senang melibatkan diri dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 18 | Saya merasa kurang mampu untuk mengatasi kendala di tempat kerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 19 | Akhir-akhir ini saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik selama pandemi covid-19 | | | | |
| 20 | Saya makan dengan porsi yang banyak akhir-akhir ini karena menghadapi <i>deadline</i> pekerjaan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 21 | Ketika banyak yang menyalahkan kelalaian saya dalam bekerja, timbul keinginan saya untuk bunuh diri selama pandemi covid-19 | | | | |
| 22 | Saya merasa tidak tertarik mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 23 | Kebijakan perusahaan yang terlalu menekan membuat saya kurang bersemangat untuk datang ke tempat kerja selama pandemi covid-19 | | | | |

| No | Pernyataan | Respon | | | |
|----|---|--------|----|---|----|
| | | STS | TS | S | SS |
| 1 | Saya sering melamun saat bekerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 2 | Terkadang saya bergurau dengan rekan kerja ketika bekerja selama pandemi covid-19 | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 3 | Saya sering tiba-tiba ingin marah saat bekerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 4 | Saya selalu semangat bekerja walaupun sedang sakit selama pandemi covid-19 | | | | |
| 5 | Saya hanya ingin mengerjakan pekerjaan yang mudah selama pandemi covid-19 | | | | |
| 6 | Saya bertanya kepada atasan jika ada pekerjaan yang belum saya mengerti selama pandemi covid-19 | | | | |
| 7 | Saya memilih mengerjakan pekerjaan kantor terlebih dahulu daripada <i>refreshing</i> selama pandemi covid-19 | | | | |
| 8 | Saya mendengarkan saat ada rekan kerja yang bercerita selama pandemi covid-19 | | | | |
| 9 | Saya malas mendengarkan cerita rekan kerja saat bekerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 10 | Saya tidak peduli bila ada rekan kerja yang susah selama pandemi covid-19 | | | | |
| 11 | Saya cuek saat ada rekan kerja yang berprestasi dalam bekerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 12 | Saya sering bertanya kepada atasan bila ada pekerjaan yang kurang saya pahami selama pandemi covid-19 | | | | |
| 13 | Saya sulit untuk berteman baik selama pandemi covid-19 | | | | |
| 14 | Saya tidak mau berbagi rejeki dengan rekan kerja selama pandemi covid-19 | | | | |
| 15 | Menurut rekan kerja, saya sombong karena selalu menyendiri selama pandemi covid-19 | | | | |

Lampiran 2. Uji Validitas CVR

Kepuasan Kerja

| No | Aitem | N | ne | CVR index | Simpulan |
|----|--|---|----|-----------|------------------|
| 1 | Pekerjaan saya menyenangkan selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 2 | Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan keahlian saya selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 3 | Pekerjaan saya berat dan rumit selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 4 | Saya biasa mengerjakan tugas yang sebenarnya bukan tanggung jawab saya selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 5 | Saya bertanggung jawab terhadap tugas saya | 5 | 3 | 0,2 | Aitem diperbaiki |
| 6 | Tanggung jawab pekerjaan saya sama saja dengan sebelum pandemi covid-19 | 5 | 2 | -0,2 | Aitem diperbaiki |
| 7 | Saya khawatir karena tanggung jawab pekerjaan saya cukup besar selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 8 | Gaji yang saya terima selama pandemi covid-19 cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 9 | Gaji saya dipotong selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 10 | Saya tetap mendapat bonus atau uang lembur selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 11 | Gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi yang saya berikan pada perusahaan selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 12 | Gaji saya tidak dipotong selama pandemi covid-19 | 5 | 2 | -0,2 | Aitem diperbaiki |
| 13 | Tidak ada yang perlu dikhawatirkan dengan pekerjaan saya selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 14 | Saya selalu diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan saya oleh atasan saya selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 15 | Saya biasa mengerjakan tugas diluar jam kerja saya selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 16 | Atasan saya mengakui prestasi kerja saya selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 17 | Hak saya sebagai pekerja diperhatikan selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |

| | | | | | |
|----|---|---|---|-----|------------------|
| 18 | Saya khawatir akan kehilangan pekerjaan selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 19 | Saya khawatir dengan masa depan perusahaan karena pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 20 | Hubungan saya dan rekan kerja selama pandemi covid-19 berjalan dengan baik | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 21 | Saya dan rekan kerja saya saling membantu jika mengalami kesulitan bekerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 22 | Saya yakin teman kerja melaksanakan prosedur kesehatan sehingga kemungkinan kecil tertular virus covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 23 | Seluruh rekan kerja bertanggung jawab atas pekerjaannya selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 24 | Saya mengenakan masker saat bekerja di kantor atau lapangan selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 25 | Saya melaksanakan prosedur keselamatan social distancing dan cuci tangan saat bekerja di kantor atau lapangan selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 26 | Saya khawatir dengan keselamatan kerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 27 | Saya tidak menggunakan masker saat bekerja di kantor / lapangan selama pandemi covid-19 | 5 | 3 | 0,2 | Aitem diperbaiki |

Stres Kerja

| No | Aitem | N | ne | CVR index | Simpulan |
|----|---|---|----|-----------|-----------------|
| 1 | Saya merasa tegang jika menghadapi kemarahan atasan karena kesalahan yang saya lakukan selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 2 | Saya merasa gugup ketika atasan berkeliling untuk mengontrol para karyawan saat bekerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 3 | Pekerjaan yang saya jalani sering membuat saya tidak nyaman hingga | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |

| | | | | | |
|----|---|---|---|-----|-----------------|
| | menimbulkan ketegangan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 4 | Suasana di tempat kerja sangat kondusif, sehingga saya dapat lebih rileks dalam bekerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 5 | Saya akan tersinggung ketika mendapat teguran dari rekan kerja atau atasan selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 6 | Saya sering mengurung diri jika mempunyai masalah dengan pekerjaan maupun dengan rekan kerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 7 | Bagi saya, teguran dari rekan kerja maupun atasan adalah hal yang biasa selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 8 | Meskipun atasan saya marah karena kelalaian saya dalam bekerja, saya dapat menahan keinginan untuk melawan teguran tersebut selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 9 | Saya merasa sulit untuk menyampaikan informasi secara jelas dan dapat dimengerti oleh atasan dan rekan kerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 10 | Saya selalu mampu mengutarakan ide-ide dan pendapat saya baik kepada atasan maupun rekan kerja selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 11 | Pekerjaan yang saya lakukan saat ini membuat saya tidak dapat mengembangkan kemampuan diri saya selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 12 | Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 13 | Saya merasa gaji yang saya terima dari perusahaan sudah memenuhi kebutuhan selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 14 | Meskipun banyak masalah atau tugas-tugas kantor, saya tetap dapat berpikiran jernih selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 15 | Dalam bekerja saya merasa sering lupa terhadap apa yang | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |

| | | | | | |
|----|---|---|---|-----|-----------------|
| | akan saya kerjakan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 16 | Saya mengalami lelah mental setelah pulang kerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 17 | Saya merasa denyut jantung saya normal meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 18 | ketika mendengar berita penambahan jam kerja, tiba-tiba saya sesak nafas selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 19 | Saya merasa mual jika melihat tumpukan pekerjaan selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 20 | Saya sering mengalami gangguan perut seperti maag ketika berada di lingkungan kerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 21 | Kelelahan yang saya alami seringkali membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 22 | Setelah selesai bekerja, leher dan punggung tetap rileks selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 23 | Saya sering mengalami sakit kepala akibat banyaknya beban pekerjaan selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 24 | Saya akan menghindar atau berpura-pura sibuk jika ada tugas baru yang akan diberikan atasan selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 25 | Saya tidak senang melibatkan diri dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 26 | Saya merasa kurang mampu untuk mengatasi kendala di tempat kerja selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 27 | Akhir-akhir ini saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 28 | Saya makan dengan porsi yang banyak akhir-akhir ini karena menghadapi <i>deadline</i> | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |

| | | | | | |
|----|--|---|---|-----|-----------------|
| | pekerjaan selama pandemi covid-19 | | | | |
| 29 | Ketika banyak yang menyalahkan kelalaian saya dalam bekerja, timbul keinginan saya untuk bunuh diri selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 30 | Meskipun banyak teguran dari atasan, saya tetap hadir bekerja seperti biasa selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 31 | Saya merasa tidak tertarik mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 32 | Dalam satu bulan, saya hanya absen kurang dari dua kali selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 33 | Kebijakan perusahaan yang terlalu menekan membuat saya kurang bersemangat untuk datang ke tempat kerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |

Kecerdasan Emosional

| No | Aitem | N | ne | CVR index | Simpulan |
|----|---|---|----|-----------|-----------------|
| 1 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 2 | Saya senang saat rekan kerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 3 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diarahkan oleh atasan dengan baik selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 4 | Saya sering melamun saat bekerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 5 | Terkadang saya bergurau dengan rekan kerja ketika bekerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 6 | Saya sering tiba-tiba ingin marah saat bekerja selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 7 | Saya selalu semangat bekerja walaupun sedang | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |

| | | | | | |
|----|--|---|---|-----|-----------------|
| | sakit selama pandemi covid-19 | | | | |
| 8 | Saya selalu percaya diri saat melakukan pekerjaan selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 9 | Saya hanya ingin mengerjakan pekerjaan yang mudah selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 10 | Saya bertanya kepada atasan jika ada pekerjaan yang belum saya mengerti selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 11 | Saya memilih mengerjakan pekerjaan kantor terlebih dahulu daripada <i>refreshing</i> selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 12 | Saya sering mendengarkan cerita rekan kerja saat di kantor selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 13 | Saat rekan kerja saya sedih, saya menghiburnya selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 14 | Saya mendengarkan saat ada rekan kerja yang bercerita selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 15 | Saya malas mendengarkan cerita rekan kerja saat bekerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 16 | Saya tidak peduli bila ada rekan kerja yang susah selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 17 | Saya cuek saat ada rekan kerja yang berprestasi dalam bekerja selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 18 | Saya sering bertanya kepada atasan bila ada pekerjaan yang kurang saya pahami selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 19 | Saya sulit untuk berteman baik selama pandemi covid-19 | 5 | 4 | 0,6 | Aitem digunakan |
| 20 | Saya tidak mau berbagi rejeki dengan rekan kerja selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |
| 21 | Menurut rekan kerja, saya sombong karena selalu menyendiri selama pandemi covid-19 | 5 | 5 | 1 | Aitem digunakan |

Lampiran 3. Uji Validitas Isi

Kepuasan Kerja

| No | Validitas |
|----|-----------|
| 1 | 0,000 |
| 2 | 0,001 |
| 3 | 0,018 |
| 4 | 0,047 |
| 5 | 0,085 |
| 6 | 0,011 |
| 7 | 0,564 |
| 8 | 0,006 |
| 9 | 0,063 |
| 10 | 0,000 |
| 11 | 0,000 |
| 12 | 0,937 |
| 13 | 0,003 |
| 14 | 0,000 |
| 15 | 0,188 |
| 16 | 0,235 |
| 17 | 0,033 |
| 18 | 0,001 |
| 19 | 0,001 |
| 20 | 0,021 |
| 21 | 0,038 |
| 22 | 0,001 |
| 23 | 0,658 |

Stres Kerja

| No | Validitas |
|----|-----------|
| 1 | 0,001 |
| 2 | 0,000 |
| 3 | 0,000 |
| 4 | 0,859 |
| 5 | 0,000 |
| 6 | 0,000 |
| 7 | 0,842 |
| 8 | 0,977 |
| 9 | 0,000 |
| 10 | 0,683 |
| 11 | 0,000 |
| 12 | 0,000 |

| | |
|----|-------|
| 13 | 0,281 |
| 14 | 0,214 |
| 15 | 0,000 |
| 16 | 0,000 |
| 17 | 0,144 |
| 18 | 0,000 |
| 19 | 0,000 |
| 20 | 0,000 |
| 21 | 0,000 |
| 22 | 0,090 |
| 23 | 0,000 |
| 24 | 0,000 |
| 25 | 0,001 |
| 26 | 0,000 |
| 27 | 0,000 |
| 28 | 0,020 |
| 29 | 0,000 |
| 30 | 0,381 |
| 31 | 0,000 |
| 32 | 0,493 |
| 33 | 0,000 |

Kecerdasan Emosional

| No | Validitas |
|-----------|------------------|
| 1 | 0,207 |
| 2 | 0,114 |
| 3 | 0,694 |
| 4 | 0,032 |
| 5 | 0,025 |
| 6 | 0,025 |
| 7 | 0,013 |
| 8 | 0,771 |
| 9 | 0,004 |
| 10 | 0,001 |
| 11 | 0,001 |
| 12 | 0,214 |
| 13 | 0,117 |
| 14 | 0,009 |
| 15 | 0,011 |
| 16 | 0,000 |
| 17 | 0,001 |
| 18 | 0,000 |
| 19 | 0,000 |

| | |
|----|-------|
| 20 | 0,000 |
| 21 | 0,000 |

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .734 | 16 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y01 | 41.9623 | 22.306 | .426 | .711 |
| Y02 | 41.4340 | 23.327 | .300 | .724 |
| Y03 | 42.6792 | 25.107 | .126 | .736 |
| Y04 | 41.9057 | 24.702 | .112 | .741 |
| Y05 | 41.8302 | 23.221 | .259 | .729 |
| Y06 | 41.9057 | 23.395 | .264 | .728 |
| Y07 | 42.1321 | 21.271 | .466 | .705 |
| Y08 | 41.8679 | 21.617 | .498 | .702 |
| Y09 | 41.3774 | 23.470 | .318 | .722 |
| Y10 | 41.4906 | 22.139 | .420 | .711 |
| Y11 | 41.0000 | 23.885 | .305 | .723 |
| Y12 | 40.9245 | 23.494 | .337 | .720 |
| Y13 | 41.2830 | 22.707 | .369 | .717 |
| Y14 | 41.1509 | 23.631 | .286 | .725 |
| Y15 | 40.9057 | 24.202 | .254 | .727 |
| Y16 | 40.9623 | 22.960 | .436 | .712 |

Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .910 | 23 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| X101 | 49.5472 | 120.137 | .444 | .908 |
| X102 | 49.9811 | 116.019 | .605 | .905 |
| X103 | 50.1887 | 115.502 | .602 | .905 |
| X104 | 50.2642 | 114.160 | .671 | .904 |
| X105 | 50.6038 | 116.667 | .576 | .906 |
| X106 | 50.2075 | 116.052 | .631 | .905 |
| X107 | 50.4151 | 118.709 | .408 | .909 |
| X108 | 50.5660 | 120.750 | .335 | .911 |
| X109 | 50.1887 | 116.848 | .560 | .906 |
| X110 | 49.9811 | 116.403 | .532 | .907 |
| X111 | 50.1698 | 114.721 | .528 | .907 |
| X112 | 50.2642 | 114.429 | .605 | .905 |
| X113 | 50.3396 | 112.498 | .707 | .903 |
| X114 | 49.8302 | 117.836 | .487 | .908 |
| X115 | 49.9245 | 112.033 | .762 | .901 |
| X116 | 50.5660 | 117.443 | .615 | .905 |
| X117 | 50.3585 | 120.004 | .295 | .912 |
| X118 | 50.3585 | 116.657 | .609 | .905 |
| X119 | 50.2075 | 117.129 | .528 | .907 |
| X120 | 50.0755 | 120.302 | .342 | .911 |
| X121 | 51.2075 | 120.321 | .440 | .908 |
| X122 | 50.6792 | 118.530 | .487 | .908 |
| X123 | 50.5283 | 117.985 | .440 | .909 |

Reliabilitas Kecerdasan Emosional**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .763 | 15 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| X201 | 25.2453 | 18.650 | .463 | .744 |
| X202 | 25.0755 | 19.263 | .394 | .751 |
| X203 | 25.0943 | 19.241 | .385 | .751 |
| X204 | 24.2453 | 20.189 | .000 | .792 |
| X205 | 25.1509 | 19.208 | .360 | .752 |
| X206 | 24.5660 | 17.866 | .268 | .768 |
| X207 | 24.6415 | 17.504 | .317 | .761 |
| X208 | 25.1509 | 18.592 | .522 | .741 |
| X209 | 25.3208 | 18.991 | .366 | .751 |
| X210 | 25.3962 | 18.282 | .536 | .738 |
| X211 | 24.9811 | 17.865 | .267 | .768 |
| X212 | 25.2075 | 18.360 | .551 | .738 |
| X213 | 25.3396 | 17.844 | .646 | .730 |
| X214 | 25.3962 | 17.859 | .642 | .730 |
| X215 | 25.3396 | 17.306 | .528 | .734 |

Lampiran 5. Kategorisasi

Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori_KK

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 6 | 11.3 | 11.3 | 11.3 |
| | Sedang | 41 | 77.4 | 77.4 | 88.7 |
| | Tinggi | 6 | 11.3 | 11.3 | 100.0 |
| | Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Kategorisasi Stres Kerja

Kategori_SK

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 5 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | Sedang | 41 | 77.4 | 77.4 | 86.8 |
| | Tinggi | 7 | 13.2 | 13.2 | 100.0 |
| | Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Kategorisasi Kecerdasan Emosional

Kategori_KE

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 5 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | Sedang | 36 | 67.9 | 67.9 | 77.4 |
| | Tinggi | 12 | 22.6 | 22.6 | 100.0 |
| | Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kepuasan Kerja | Stres Kerja | Kecerdasan Emosional |
|----------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| N | | 53 | 53 | 53 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 57.3774 | 52.5660 | 45.7358 |
| | Std. Deviation | 5.04299 | 11.28564 | 3.81873 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .111 | .111 | .102 |
| | Positive | .111 | .097 | .102 |
| | Negative | -.072 | -.111 | -.101 |
| Test Statistic | | .111 | .111 | .102 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .099 ^c | .147 ^c | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7. Uji Linieritas
Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|------------------------------|-------|-----------|------|-------------|
| Kepuasan Kerja * Stres Kerja | -.377 | .142 | .808 | .653 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan Kerja * Stres Kerja | Between Groups | (Combined) Linearity | 679.220 | 25 | 27.169 | 1.884 | .060 |
| | | Deviation from Linearity | 147.451 | 1 | 147.451 | 10.226 | .004 |
| | | | 531.769 | 24 | 22.157 | 1.537 | .146 |
| Within Groups | | | 360.467 | 25 | 14.419 | | |
| Total | | | 1039.686 | 50 | | | |

Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|---------------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Kepuasan Kerja * Kecerdasan Emosional | .060 | .004 | .533 | .284 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Kepuasan Kerja * Kecerdasan Emosional | Between Groups | (Combined) Linearity | 294.989 | 12 | 24.582 | 1.254 | .285 |
| | | Deviation from Linearity | 3.736 | 1 | 3.736 | .191 | .665 |
| | | | 291.252 | 11 | 26.477 | 1.351 | .236 |
| Within Groups | | | 744.698 | 38 | 19.597 | | |
| Total | | | 1039.686 | 50 | | | |

**Lampiran 8. Uji Homogenitas
Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Test of Homogeneity of Variances

Kepuasan Kerja

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| 1.480 | 11 | 26 | .198 |

Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Test of Homogeneity of Variances

Kepuasan Kerja

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| .909 | 9 | 36 | .528 |

Lampiran 9. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.956 | 6.715 | | .440 | .662 |
| Stres Kerja | -.060 | .043 | -.196 | -1.396 | .169 |
| Kecerdasan Emosional | .097 | .122 | .113 | .801 | .427 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 10. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 58.340 | 4.046 | | 14.418 | .000 | | |
| Stres Kerja | -.019 | .065 | -.043 | -.299 | .766 | .763 | 1.310 |
| Kecerdasan Emosional | -.484 | .161 | -.434 | -3.009 | .004 | .763 | 1.310 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 11. Uji Hipotesis

Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 58.340 | 4.046 | | 14.418 | .000 |
| | Stres Kerja | -.019 | .065 | -.043 | -.299 | .766 |
| | Kecerdasan Emosional | -.484 | .161 | -.434 | -3.009 | .004 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 280.705 | 2 | 140.352 | 6.566 | .003 ^b |
| | Residual | 1068.842 | 50 | 21.377 | | |
| | Total | 1349.547 | 52 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja

Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .456 ^a | .208 | .176 | 4.62351 |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 12. Skoring

Kepuasan Kerja

| Nama | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | JUM |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| NN1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| NN2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| NN3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| NN4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| NN5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 40 |
| NN6 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| NN7 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| NN8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 37 |
| NN9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 51 |
| NN10 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| NN11 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| NN12 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| NN13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 52 |
| NN14 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| NN15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| NN16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| NN17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| NN18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| NN19 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| NN20 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| NN21 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| NN22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| NN23 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| NN24 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| NN25 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| NN26 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 41 |
| NN27 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 47 |
| NN28 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 38 |
| NN29 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| NN30 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| NN31 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| NN32 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| NN33 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| NN34 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 47 |
| NN35 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| NN36 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| NN37 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| NN38 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| NN39 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| NN40 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| NN41 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| NN42 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 |
| NN43 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 48 |
| NN44 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| NN45 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| NN46 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 40 |
| NN47 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| NN48 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| NN49 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 43 |
| NN50 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 44 |
| NN51 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| NN52 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| NN53 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 42 |

Stres Kerja

| Nama | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | JUM |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| NN1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| NN2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| NN3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| NN4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 32 |
| NN5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 54 |
| NN6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 45 |
| NN7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 92 |
| NN8 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 61 |
| NN9 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 44 |
| NN10 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 44 |
| NN11 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 47 |
| NN12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 46 |
| NN13 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 41 |
| NN14 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 35 |
| NN15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| NN16 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 48 |
| NN17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 48 |
| NN18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 47 |
| NN19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 44 |
| NN20 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 |
| NN21 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 54 |
| NN22 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 46 |
| NN23 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 52 |
| NN24 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 53 |
| NN25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 67 |
| NN26 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 61 |
| NN27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| NN28 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 37 |
| NN29 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 33 |
| NN30 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 52 |
| NN31 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 46 |
| NN32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 69 |
| NN33 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 49 |
| NN34 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 52 |
| NN35 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| NN36 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 55 |
| NN37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 55 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| NN38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 67 |
| NN39 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 56 |
| NN40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 77 | |
| NN41 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 52 |
| NN42 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 67 |
| NN43 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 56 |
| NN44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 61 |
| NN45 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 57 |
| NN46 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 59 |
| NN47 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 54 |
| NN48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 60 |
| NN49 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 47 |
| NN50 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 50 |
| NN51 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 60 |
| NN52 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 72 |
| NN53 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 61 |

Kecerdasan Emosional

| Nama | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | JUM |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|-----|
| NN1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| NN2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| NN3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 26 |
| NN4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 15 |
| NN5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| NN6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| NN7 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 30 |
| NN8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| NN9 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 26 |
| NN10 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 23 |
| NN11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 23 |
| NN12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| NN13 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 |
| NN14 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 23 |
| NN15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| NN16 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| NN17 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 21 |
| NN18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| NN19 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 24 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| NN20 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 |
| NN21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| NN22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 29 |
| NN23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| NN24 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 |
| NN25 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 29 |
| NN26 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 25 |
| NN27 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| NN28 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 22 |
| NN29 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 |
| NN30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 15 |
| NN31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| NN32 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 35 |
| NN33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 23 |
| NN34 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 25 |
| NN35 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| NN36 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| NN37 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 33 |
| NN38 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 28 |
| NN39 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 26 |
| NN40 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 36 |
| NN41 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 28 |
| NN42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 26 |
| NN43 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 23 |
| NN44 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 25 |
| NN45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 26 |
| NN46 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 29 |
| NN47 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| NN48 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 28 |
| NN49 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 23 |
| NN50 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 22 |
| NN51 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 |
| NN52 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 26 |
| NN53 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 28 |

**PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. X SAAT PANDEMI
COVID-19**

Pradnya Paramitha Adha

17410144

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

pradnyaparamithaadha@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi perubahan sistem kerja karyawan yaitu *Work From Home* saat pandemi covid-19 sehingga merubah kepuasan kerja karyawan. Adapun rumusan dan tujuan dari penelitian adalah mengetahui tingkat kepuasan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional serta mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun secara simultan pada karyawan PT. X saat pandemi covid-19. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Skala yang digunakan adalah skala kepuasan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *total sampling* sebanyak 53 sampel karyawan PT. X. Hasil analisis menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Terdapat pengaruh antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kecerdasan Emosional

Pada akhir tahun 2019 yang lalu dunia dikejutkan dengan wabah yang disebabkan oleh virus covid-19. Dalam waktu singkat virus tersebut menyebar ke berbagai negara, termasuk Indonesia sehingga menjadi pandemi. Karena virus covid-19 ini menyebar melalui droplet dan kontak fisik, maka salah satu protokol kebijakan yang diambil oleh berbagai negara untuk menekan penyebarannya adalah melalui *social distancing*, yang tentu berakibat terhadap berkurangnya interaksi sosial di tengah masyarakat. Kebijakan lain yang diambil oleh banyak negara lain adalah melakukan *lock down*. Pemerintah Indonesia juga mengambil kebijakan yang hampir serupa dengan *lock down*, yaitu PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar. Dengan adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar)

ini maka kegiatan warga sangat dibatasi dan memaksa mereka untuk *stay at home* atau tinggal di rumah. Aturan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) ini sudah tercatat dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020.

Para karyawan di berbagai perusahaan di Indonesia merupakan sebagian dari pekerja yang ikut terdampak dari pandemi covid-19 ini. Penambahan standar kerja yang menyesuaikan dengan protokol kesehatan bagi karyawan bisa menimbulkan sedikit perasaan terbebani. Termasuk saat bekerja dari rumah, suasana rumah yang berbeda dengan kondisi kantor (tempat kerja) memerlukan proses untuk adaptasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Asbari, Novitasari & Goestjahjanti, 2020) terhadap karyawan dari salah satu industri retail di Jawa Barat mendapatkan hasil bahwa kinerja para karyawan di masa pandemi covid-19 dapat dipertahankan dalam kondisi bagus bila di tingkat manajerial (pemimpin) melakukan langkah-langkah praktis dan strategis guna mempersiapkan para karyawan untuk segera berubah menyesuaikan diri dengan kondisi pandemi.

Hasil dari wawancara peneliti yang dilakukan pada karyawan PT. X menyatakan bahwa karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya selama pandemi covid-19 yang dinyatakan dengan tidak dapat fokus bekerja di rumah, pekerjaan molor, anak-anak mengganggu. Karyawan PT. X harus tetap bekerja profesional selama pandemi covid-19 agar kebutuhan keluarga tetap terpenuhi. Kepuasan kerja harus didukung dengan kemampuan karyawan dan juga fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja harus didukung oleh finansial perusahaan yang tentunya tidak sedikit pula. Hal ini dapat menjadi masalah ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat pandemi covid-19.

Menurut Robbins (2006, dalam Mandala, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja di tempat kerja akan berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan di tempat kerja. Menurut Robbins (2006, dalam Mandala, 2016) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak aspek. Peranan pada masing-masing aspek tersebut membagikan kepuasan berbeda, bergantung pada individu tiap-tiap karyawan. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan, gaji penghasilan, kesempatan promosi, penyelia atau pengawasan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi kerja.

Pandemi covid-19 telah menimbulkan berbagai perubahan dalam berbagai bidang kehidupan. Salah satu yang terdampak adalah dunia kerja. Para karyawan dituntut untuk kreatif dan melakukan inovasi dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga pekerjaan bisa selesai tanpa terkena virus covid-19. Salah satunya dengan melakukan kerja dari rumah atau kerja daring (dalam jaringan). Bagi karyawan hal ini bisa memberikan dampak psikologis. Salah satunya adalah stres kerja. Suasana rumah yang tidak kondusif, anak-anak yang mengganggu, anak-anak yang juga menuntut perhatian karena diberlakukannya sekolah daring dapat menyebabkan karyawan yang WFH (*Work From Home*) tidak dapat fokus bekerja.

Stres kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam dalam pekerjaan seseorang. Perasaan terancam ini bisa jadi karena beban pekerjaan yang berat atau berlebih, atasan atau boss yang menekan, rekan kerja yang tidak menyenangkan atau bahkan menghambat kerja, serta hal lain. Menurut Mangkunegara (2008) berpendapat bahwa penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Selain faktor stres, faktor kecerdasan dari seorang karyawan juga turut memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja seseorang. Menurut Carmichael (2005), kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Sementara menurut Labbaf (2011, dalam Wirawan, 2017) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang.

Sehubungan dengan uraian dan fenomena di atas peneliti ingin mengetahui tentang kepuasan kerja dalam pengaruhnya dengan stres kerja dan kecerdasan emosional selama pandemi covid-19 dalam lingkup PT. X sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan

Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19”.

Metode

Pada penelitian kali ini memiliki tujuan penelitian untuk menguji pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional (variabel independen) terhadap kepuasan kerja (variabel dependen) karyawan PT. X saat pandemi covid-19. Subjek penelitian yaitu karyawan PT. X yang berjumlah 53 orang. Kemudian teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik *total sampling* sebanyak 53 sampel karyawan PT. X.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja, variabel stres kerja dan variabel kecerdasan emosional. Adapun pengukuran skala pada variabel kepuasan kerja berjumlah 16 aitem tervalidasi dan reliabilitas 0,734. Pada variabel stres kerja berjumlah 23 aitem tervalidasi dan reliabilitas 0,910. Pada variabel kecerdasan emosional berjumlah 15 aitem tervalidasi dan reliabilitas 0,763.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif dengan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23 for windows* dan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis tentang adanya pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

Hasil

Berdasarkan pengolahan data, didapatkan hasil kategori kepuasan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional. Adapun hasil yang diperoleh dijelaskan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1: Hasil Kategorisasi Data

| Kepuasan Kerja | | Stres Kerja | | Kecerdasan Emosional | |
|----------------|------------|-------------|------------|----------------------|------------|
| Kategori | Presentase | Kategori | Presentase | Kategori | Presentase |
| Tinggi | 11,3% | Tinggi | 13,2% | Tinggi | 22,6% |
| Sedang | 77,4% | Sedang | 77,4% | Sedang | 67,9% |
| Rendah | 11,3% | Rendah | 9,4% | Rendah | 9,4% |

Pada tabel 1 menjelaskan skor pada masing-masing skala penelitian. Pada skala kepuasan kerja dikategorikan sedang sebesar 77,4%. Pada skala stres kerja dikategorikan sedang sebesar 77,4%. Pada skala kecerdasan emosional dikategorikan sedang sebesar 67,9%.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi linier berganda agar model tersebut menjadi valid sebagai alat praduga adalah asumsi. Ada beberapa analisis data yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya yaitu uji normalitas, uji linieritas. Pada uji asumsi didapatkan bahwa data terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier antara ketiga variabel. Berdasarkan hasil uji prasyarat data maka penelitian ini dapat digunakan dan di analisis melalui uji regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang ada. Berikut adalah hasil analisis data pada tabel berikut:

Tabel 2: Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 58.340 | 4.046 | | 14.418 | .000 |
| | Stres Kerja | -.019 | .065 | -.043 | -.299 | .766 |
| | Kecerdasan Emosional | -.484 | .161 | -.434 | -3.009 | .004 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabel 2 dapat dianalisis bahwa Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,766 ($p > 0,05$). Artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila stres kerja tinggi maka kepuasan kerja pada karyawan saat pandemi covid-19 menurun.

Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,004 ($p < 0,05$). Artinya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Hal

ini berarti apabila kecerdasan emosional tinggi maka kepuasan kerja karyawan saat pandemi covid-19 akan tinggi pula.

Tabel 3: Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 280.705 | 2 | 140.352 | 6.566 | .003 ^b |
| | Residual | 1068.842 | 50 | 21.377 | | |
| | Total | 1349.547 | 52 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja

Stres kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dibuktikan variabel stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,003 ($p < 0,05$). Artinya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja kecerdasan emosional.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian, Sebanyak 77,4% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sedang. Hal ini berarti kepuasan kerja yang dialami karyawan dalam kondisi kepuasan kerja yang tidak terlalu tinggi sehingga dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya saat pandemi covid-19.

Sebanyak 77,4% karyawan memiliki tingkat stres kerja sedang. Stres kerja yang dialami karyawan dalam kondisi stres kerja yang tidak terlalu tinggi sehingga dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik agar karyawan tidak merasa stres akan pekerjaannya saat pandemi covid-19.

Sebanyak 67,9% karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional sedang. Hal ini berarti kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dalam kondisi kecerdasan emosional yang tidak terlalu tinggi sehingga dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan lebih dapat mengontrol emosi dengan baik saat pandemi covid-19.

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika stres kerja tinggi maka kepuasan kerja rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Putro, Riana, Surya (2015) yang menyebutkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima.

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Artinya, jika kecerdasan emosional tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Putu & Surya (2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Emma & Arna (2017) kecerdasan emosional dan stres kerja secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dengan pengaruh langsung kecerdasan emosional dan stres kerja ke komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar 40,4% pengaruh tidak langsung sebesar 35% dan pengaruh total sebanyak 75,4%.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja tergolong sedang, tingkat stres kerja tergolong sedang dan tingkat kecerdasan emosional tergolong sedang. Hasil uji regresi linier berganda mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Sehingga berdasarkan hasil analisis analisis ini menerima hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Maka disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah maka stres kerja akan tinggi dan kecerdasan emosional rendah.

Saran

1. Pada Instansi

Perusahaan dapat meningkatkan untuk hubungan dengan rekan kerja pada karyawan agar kepuasan kerja dapat lebih baik lagi, lebih memperhatikan karyawannya agar psikologisnya lebih terjamin lagi, meningkatkan keterampilan sosial karyawan agar karyawan lebih maksimal untuk bekerja.

2. Pada akademik

Diharapkan dari penelitian ini, dapat bermanfaat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam memahami stres kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terutama pada masa pandemi covid-19. Sehingga dapat meningkatkan pengetahuan terutama pada bidang psikologi industri organisasi.

3. Pada peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 20,8% terhadap kepuasan kerja. Artinya, terdapat 79,2% variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hendaknya peneliti selanjutnya bisa mencari variabel lain selain stres kerja dan kecerdasan emosional yang telah diteliti dalam penelitian ini misalnya, motivasi, gaji, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Asbari, Novitasari, Goestjahjanti & Francisca. (2020). *Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel*. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan.
- Carmichael, David & Sytch. (2005). *Emotional Intelligence, Organizational Legitimacy and Charismatic Leadership*. Academy of Management Journal.
- Labfaf. (2011). *The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization: The Case of Isfahan university*.
- Mandala & Erlangga Arya. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Mangkunegara, Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Erlangga.

Wirawan & Agus, Putu. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali*. Jagadhita: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.