

**FENOMENA KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
STRES KERJA DIMEDIASI ETOS KERJA ISLAM PADA
PEGAWAI PENGADILAN NEGERI KABUPATEN KEDIRI**

SKRIPSI



Oleh

AFTA MAULFI AFIFILCHAFID

NIM : 17510100

**JURUSAN MANAEJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**FENOMENA KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
STRES KERJA DIMEDIASI ETOS KERJA ISLAM PADA
PEGAWAI PENGADILAN NEGERI KABUPATEN KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

AFTA MAULFI AFIFILCHAFID

NIM : 17510100

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN
FENOMENA KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
STRES KERJA DIMEDIASI ETOS KERJA ISLAMI PADA
KARYAWAN PENGADILAN NEGERI KABUPATEN KEDIRI

O l e h

Afta Maulfi Afilchafid

NIM: 17510100

Telah disetujui pada tanggal 31 Maret 2021

Dosen Pembimbing,



Rini Safitri, SE., MM., MBA
NIP 199303282019032016

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

**FENOMENA KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
STRES KERJA DIMEDIASI ETOS KERJA ISLAMI PADA
KARYAWAN PENGADILAN NEGERI KABUPATEN KEDIRI**

Oleh

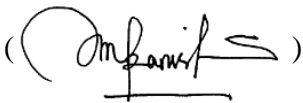


Afta Maulfi Afilchafid

NIM: 17510100

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 28 Juni 2021

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

- | | | |
|--|---|---|
| <p>1. Ketua
<u>Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM</u>
NIP 19750426201608012042</p> | : | () |
| <p>2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
<u>Rini Safitri, SE., MM., MBA</u>
NIP 199303282019032016</p> | : | () |
| <p>3. Penguji Utama
<u>Dr. Siswanto, M.Si</u>
NIP 197509062006041001</p> | : | () |

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan



Dis. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP. 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Afta Maulfi Afifilchafid

NIM : 17510100

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Jurusan

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

FENOMENA KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA DIMEDIASI ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN PENGADILAN NEGERI KABUPATEN KEDIRI

adalah hasil saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 28 Juni 2021

Hormat Saya.



Afta Maulfi Afifilchafid

NIM : 17510100

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan dan kemudahan, karya skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga saya tercinta terutama Bapak dan Ibu yang luar biasa hebatnya dalam memberi saya didikan hingga kini, yang tak pernah lelah memberikan dukungan moral dan materil, serta do'a dan harapan yang terbaik untuk saya.

Dosen dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi terutama kepada Rini Safitri, SE., MM., MBA selaku dosen pembimbing saya yang dengan sabar telah membimbing saya dari awal hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Dan kepada sahabat dan teman saya yang tiada henti memberikan dukungan untuk menyemangati dan menghibur saya selama mengerjakan penulisan skripsi ini.

MOTTO

يَا مُقَلِّبَ الْقُلُوبِ ثَبِّتْ قَلْبِي عَلَى دِينِكَ

**“Wahai Yang Membolak-balikkan Hati, teguhkanlah hatiku
senantiasa di atas agama-Mu”**

HR. Tirmidzi, Ahmad, dan Hakim

“Hargai Hidup dengan Sabar, Ikhlas dan Maaf”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas segala rahmat dan hidayahNya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Fenomena Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja dimediasi Etos Kerja Islam pada Pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri”.

Shalawat serta salam taklupa tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman jahiliah menuju jalan yang terangbenderang yakni Ad-Dinul Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, S.E., M.M., CRA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM., selaku Wali Dosen yang telah membimbing penulis selama berada di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Rini Safitri, SE., MM., MBA, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Bapak H. Abd. Rouf, SH., dan pegawai Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Orang tua tercinta Bapak Sobirin dan Ibu Anni Alfiyah yang telah memberikan do'a, nasihat yang sangat membangun, mendidik dan membesarkan penulis serta selalu memberikan kasih sayang, dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Keluarga terutama saudara kandung saya Fifita Nisa Annisaa, S.Kom., yang penuh kasih sayang selalu mendoakan, memberi semangat dan memberikan motivasi bagi penulis.
10. Sahabat-sahabat sekontrakan Ucok home di Malang Reynaldi Dwi Prasetyo, Muhammad Iqbal Aulia, Amjad Hibatullah, Muhammad Ahfasy Firdaus, Reza Adi Novit, Willy Wibowo Putra, Bima Pralistya Ababil.
11. Sahabat-sahabat angkatan Genta yang tiada henti memberikan semangat, ilmu dan kasih sayang tanpa batas kepada penulis.
12. Sahabat-sahabat sehidup semati pasukan penghuni surga Muhammad Fudlail Abror, Walida Aminatun Nashihah, Nurlailarahma Juwita, Novi Nurul Masrurotin.
13. Serta terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun bagi pembaca pada umumnya.

Malang, 28 Juni 2021



Afta Maulfi Afifilchafid

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Kajian Teoritis	23
2.2.1 Kecerdasan Emosional	23
2.2.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional	23
2.2.1.2 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional	25
2.2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional	27
2.2.2 Stres Kerja	29
2.2.2.1 Definisi Stres Kerja	29
2.2.2.2 Penyebab Stres Kerja	31
2.2.2.3 Indikator Stres Kerja	33
2.2.3 Etos Kerja Islam	36
2.2.3.1 Definisi Etos Kerja Islam	36
2.2.3.2 Aspek-aspek Etos Kerja Islam	38
2.2.3.3 Indikator Etos Kerja Islam	42
2.3 Kerangka Konseptual.....	44
2.4 Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
3.1 Jenis Penelitian.....	48

3.2 Lokasi Penelitian.....	48
3.3 Populasi dan Sampel	49
3.3.1 Populasi	49
3.3.2 Sampel.....	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	51
3.5 Data dan Jenis Data.....	51
3.5.1 Data Primer	51
3.5.2 Data Sekunder	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	52
3.7.1 Variabel Bebas atau Independen X	52
3.7.2 Variabel Terikat atau Dependen Y	53
3.7.3 Variabel Mediasi Z.....	53
3.8 Skala Pengukuran.....	57
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas	58
3.9.1 Uji Validitas	58
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	58
3.10 Analisis Data	59
3.10.1 Uji Asumsi Klasik	59
3.10.1.1 Uji Normalitas	60
3.10.1.2 Uji Linearitas	60
3.10.1.3 Uji Heterokedastisitas	60
3.10.2 Uji Hipotesis.....	61
3.10.2.1 Uji T	61
3.10.2.2 Uji Analisis Jalur.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.1.1 Gambaran Umum Lembaga	63
4.1.2 Visi & Misi Lembaga.....	63
4.1.3 Struktur Organisasi.....	64
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	65
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	66
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	67
4.3.1 Variabel Kecerdasan Emosional	67
4.3.2 Variabel Stres Kerja	68
4.3.3 Variabel Etos Kerja Islam	69
4.4 Instrumen Data.....	70
4.4.1 Uji Validitas	70

4.4.2 Uji Reliabilitas.....	71
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.5.1 Uji Normalitas	72
4.5.2 Uji Linearitas	72
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	73
4.6 Uji Hipotesis	74
4.6.1 Uji T	74
4.6.2 Uji Analisis Jalur	75
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	77
4.7.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja	77
4.7.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Etos Kerja Islam	79
4.7.3 Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Stres Kerja	81
4.7.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja dimediasi Etos Kerja Islam	84
BAB IV PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran.....	86
5.2.1 Bagi Lembaga	86
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri	49
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 3.3 Metode Skala Likert.....	57
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir....	66
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X).	67
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (Y).....	68
Tabel 4.6 Deskripsi Jawab Responden Variabel Etos Kerja Islam (Z).....	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas	73
Tabel 4.13 Hasil Uji X Z terhadap Y	74
Tabel 4.14 Hasil Uji X terhadap Z	75
Tabel 4.15 Hasil Analisis Jalur	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri	64
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

Lampiran 2 Bukti Konsultasi

Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiasi

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

ABSTRAK

Afifilchafid, Afta Maulfi, 2021, SKRIPSI, Judul: “Fenomena Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dimediasi Etos Kerja Islam Pada Pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri”

Pembimbing : Rini Safitri, SE., MM., MBA

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Etos Kerja Islam

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan tidak lepas dari aspek sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia sangat berpengaruh di setiap sektor dalam perusahaan, karena merupakan satunya sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya lain yang terdapat di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan peran etos kerja Islam dalam memediasi kecerdasan emosional terhadap stres kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri. Teknik Pengumpulan data yaitu dengan observasi dan kuesioner. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sample jenuh, yang berjumlah 64 responden pada pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri. Variabel dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X), Stres Kerja (Y) dan Etos Kerja Islam (Z). Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji heterokedastisitas, dan analisis jalur dengan bantuan software SPSS 25 for windows.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Islam, Etos Kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja dan Etos Kerja Islam tidak dapat memediasi Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja.

ABSTRACT

Afifilchafid, Afta Maulfi, 2021, Undergraduate Thesis, Title: "The Phenomenon of Emotional Intelligence Against Work Stress Medicated Islamic Work Ethic in Kediri District Court Employees"

Supervisor : Rini Safitri, SE., MM., MBA

Keywords : Emotional Intelligence, Work Stress, Islamic Work Ethic

The level of success of a company in achieving its planned goals cannot be separated from the aspect of its human resources. The role of human resources is very influential in every sector in the company, because it is the only resource that is able to mobilize other resources contained in the company. This study aims to find out how the influence of emotional intelligence on work stress and the role of Islamic work ethic in mediating emotional intelligence on work stress.

This study uses a quantitative approach. The population of this research is the employees of the District Court of Kediri Regency. Data collection techniques are by observation and questionnaires. The sample in this study was taken with a saturated sample technique, which amounted to 64 respondents at the Kediri District Court employees. The variables in this study are Emotional Intelligence (X), Job Stress (Y) and Islamic Work Ethic (Z). The data analysis method used is validity test, reliability test, normality test, linearity test, heteroscedasticity test, and path analysis with the help of SPSS 25 software for windows.

The results showed that Emotional Intelligence had a significant effect on work stress, emotional intelligence had a significant effect on Islamic work ethic, Islamic work ethic had no significant effect on work stress and Islamic work ethic could not mediate emotional intelligence on work stress.

مستخلص البحث

افتي مؤلف، أفيفي الحافظ. 2021. عنوان الرسالة: "ظاهرة الذكاء العاطفي ضد ضغوط العمل وأخلاقيات العمل الإسلامي العلاجية في موظفي محكمة منطقة كيديري

المشرفة : ريني سافيتري الماجستير
الكلمات المفتاحية : الذكاء العاطفي ، ضغوط العمل ، أخلاقيات العمل الإسلامي

لا يمكن فصل مستوى نجاح الشركة في تحقيق أهدافها المخططة عن جانب مواردها البشرية. دور الموارد البشرية مؤثر للغاية في كل قطاع في الشركة ، لأنها المورد الوحيد القادر على تعبئة الموارد الأخرى الموجودة في الشركة. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الذكاء العاطفي على ضغوط العمل ودور أخلاقيات العمل الإسلامية في التوسط في الذكاء العاطفي في ضغوط العمل.

تستخدم هذه الدراسة نهجا كميًا. مجتمع هذا البحث هم موظفو محكمة مقاطعة كيديري. تقنيات جمع البيانات عن طريق الملاحظة والاستبيانات. وأخذت العينة في هذه الدراسة بتقنية عينة مشبعة بلغت 64 مستجيبًا في موظفي محكمة منطقة كيديري. المتغيرات وأخلاقيات العمل (Y) ، والإجهاد الوظيفي (X) في هذه الدراسة هي الذكاء العاطفي طريقة تحليل البيانات المستخدمة هي اختبار الصلاحية ، واختبار (Z) الإسلامية الموثوقة ، واختبار الحالة الطبيعية ، واختبار الخطية ، واختبار المرونة غير المتجانسة ، للنوافذ SPSS 25 وتحليل المسار بمساعدة برنامج

أظهرت النتائج أن للذكاء العاطفي تأثير كبير على ضغوط العمل ، والذكاء العاطفي كان له تأثير كبير على أخلاقيات العمل الإسلامية ، وأخلاقيات العمل الإسلامية ليس لها تأثير كبير على ضغوط العمل وأخلاقيات العمل الإسلامية لا يمكن أن تتوسط الذكاء العاطفي في ضغوط العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Instansi pemerintah sebagai penyambung atau penghubung antara negara dengan rakyatnya, dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi pesatnya perubahan dunia. Hal tersebut harus dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal dengan negara-negara lain di dunia. Mental bekerja SDM di Indonesia sendiri terbilang kurang mampu bersaing. Menurut Mumpuni dan Wulandari (2010) beberapa akibat yang nampak jika seseorang sedang mengalami stress antara lain: kelelahan dalam bekerja, psikomatis (terganggunya mental dan fisik seseorang), trauma serta kelelahan kepedulian. Lemahnya mental individu menjadikan bangsa Indonesia kurang mampu menunjukkan kualitas produktivitasnya, bisa dikatakan terlalu sensitif sehingga tidak bisa menumbuhkan karakter yang kuat dalam pembangunan bangsa. Dalam peningkatan mutu dari produktivitas karyawan, peningkatan mutu paling mendasar ialah pada stabilitas dari individu itu sendiri. Pengaturan diri dari mental akan menumbuhkan semangat dan inovasi yang lebih baik dalam bekerja. Untuk menjaga kestabilan kerja tersebut psikologi seseorang juga harus stabil agar terjadi sinkronisasi yang harmonis antara faktor kejiwaan serta kondisi yang terjadi. Akibat stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan. Jadi kita harus benar-benar

memperhatikan secara lebih baik lingkungan yang dapat mempengaruhi psikologi (kejiwaan) seseorang sehingga stress dapat dicegah (Narundana, 2012).

Menurut Satrianegara (2013) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Karyawan yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan dapat santai atau menunjukkan sifat kerjasama dan agresif. Dalam menjalankan tugasnya karyawan dapat dipengaruhi banyak faktor antara lain lingkungan kerja, rekan kerja, pimpinan serta diri sendiri. Setiap orang dalam suatu organisasi pasti pernah mengalami stres kerja. Stres kerja tidak hanya berpengaruh buruk terhadap kesehatan, namun juga sangat berpengaruh pada produktivitas kerja. Stres yang tinggi akan mengakibatkan gangguan mental yang buruk seperti gangguan kepribadian, selalu cemas dan depresi. Dampak seperti itu akan sangat mempengaruhi hasil produktivitas kerja sampai pada gangguan psikologis berkepanjangan. Sedangkan Kaswan (2015) mengungkapkan bahwa stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (tedium), kelelahan jiwa (burnout), kepenatan (fatigue), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi.

Pelayanan publik yang diberikan instansi pemerintah kepada masyarakat merupakan perwujudan fungsi aparatur negara sebagai abdi

masyarakat. Dalam prakteknya, penanganan stres kerja sangat diperlukan untuk pelayanan terhadap masyarakat. Jika dalam pengabdian kepada masyarakat tidak terlaksana secara baik akan bertimbal balik kepada instansi sendiri yang cenderung akan memperburuk citra dari instansi pemerintah yang dasarnya sebagai pelayanan publik. Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri merupakan salah satu peradilan umum yang memiliki kompetensi relatif yaitu menangani perkara berdasarkan daerah hukumnya, yakni Kabupaten Kediri. Sedangkan menurut kompetensi absolut, pengadilan ini berwenang memeriksa, mengadili dan memutus suatu perkara yang didasarkan pada objek atau materi pokok perkaranya yakni terkait perkara pidana umum maupun khusus dan perkara pidana umum maupun khusus (UU No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman). Instansi Pengadilan ini sangat diperhatikan masyarakat, ketika masyarakat membutuhkan sebuah Instansi Pengadilan dalam menyelesaikan suatu perkara, namun jika pelayanan dan kegiatan dalam Pengadilan tidak maksimal atau bahkan tidak sesuai dikarenakan adanya masalah tekanan kerja pada karyawannya akan menimbulkan efek negatif dari masyarakat sendiri. Pengadilan dituntut kerja maksimal dan konsentrasi tinggi dalam melayani proses-proses pelayanan terhadap masyarakat.

Nasrudin (2010) mengungkapkan penyebab stress antara lain : lingkungan kerja, kondisi lingkungan yang tidak nyaman, serta individu itu sendiri. Dapat disimpulkan faktor penyebab terjadinya stress antara lain faktor lingkungan kerja, faktor rekan kerja, faktor pimpinan serta faktor dari diri sendiri. Dimasa pandemi ini, tingkat karyawan mengalami stres kerja

meningkat drastis dibandingkan sebelum pandemi. Baru-baru ini Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (PDSKJI) melakukan survei mengenai kesehatan jiwa pada masyarakat yang statusnya sebagai pekerja, melalui swaperiksa yang dilakukan secara daring. Pemeriksaan dilakukan terhadap tiga masalah psikologis, yakni cemas, depresi, dan trauma psikologis. Hasilnya, dari 1.522 responden, sebanyak 64,3 persen masyarakat mengalami cemas dan depresi akibat adanya pandemi COVID-19, sedangkan trauma psikologis dialami 80 persen dari semua responden yang melakukan swaperiksa. Gejala gangguan kesehatan mental yang dialami tidak selalu sama. Gejala depresi utamanya adalah gangguan tidur, kurang percaya diri, lelah tidak bertenaga, dan kehilangan minat. Gejala stres terus meningkat dimasa pandemi ini. Sempat di Kantor Pengadilan Negeri Kota Kediri, salah satu karyawan terjangkit COVID-19 pada bulan November 2020. Yang berimbas pada meningkatnya tingkat stres karyawan.

Untuk mencegah agar stres kerja tidak berlangsung terus menerus diperlukan suatu pengelolaan stres kerja. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi stres kerja karyawan untuk mendapatkan produktivitas kerja yang berkualitas. Seseorang agar dapat mengendalikan stres kerja dengan baik tergantung pada keadaan emosional dirinya sendiri. Makin meningkatnya tuntutan kerja, tentunya dapat membuat siapa pun menjadi stres. Namun, dengan melatih kecerdasan emosional yang dapat diterapkan di tempat kerja, stres bisa diredam. Performa kerja pun dapat mengalami peningkatan. Kecerdasan ini membantu dalam menjalin hubungan atau komunikasi yang kuat

dengan orang lain, membuat keputusan yang baik, mengatasi perbedaan, dan menangani situasi sulit. Selain itu, kecerdasan emosional dapat membuat individu dapat memecahkan masalah secara lebih baik, mengatur dan mengontrol emosi, serta menenangkan diri atau pun orang lain. Menurut (Supriyanto, 2012) menjelaskan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi.

Kecerdasan emosional dapat dipahami sebagai kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Murni, 2016). Tingkat kecerdasan emosional di Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri perlu diterapkan dengan baik agar dapat mengurangi tingkat daripada stres kerja. Dengan kecerdasan emosional yang tinggi, orang-orang dapat menyalurkan dan menyesuaikan diri dengan lebih baik dalam tim. Selain mampu memahami satu sama lain mengenai apa yang dibutuhkan, dengan kecerdasan emosional, orang-orang juga dapat menanggapi, mengevaluasi, dan mencari solusi untuk berbagai macam hal dengan lebih baik. Karena itulah, bisa dibilang kecerdasan emosional di tempat kerja akan mempermudah segalanya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2016), Wulandari, Yulianeu, Warso (2017), Andewi, Supartha, Putra (2016), Karimi, Leggat, Donohue, Farrell & Couper (2013), Navas, Vijayakumar dengan judul (2018)

dan Sanjaya (2012) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif secara signifikan terhadap stres kerja karyawan. Disini membuktikan bahwa stres kerja dapat melemah dengan kecerdasan emosional, semakin baik kecerdasan emosional maka semakin turun dari tingkatan stres kerja.

Namun, ternyata tidak semua penelitian yang ditemukan menemukan hasil yang sama. Pada penelitian Steven dan Sahrah (2019) dan Abdillah, Rahmat (2017) menemukan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat stres kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam mengelola emosinya. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa kecerdasan emosional masih belum tentu menurunkan tingkat stres kerja. Hal ini bertentangan pada teori kecerdasan emosi diatas dan menunjukkan jika kecerdasan emosional masih belum berpengaruh secara baik dan signifikan. Sehingga pengeluaran tenaga serta pengembangan terhadap kecerdasan emosional bisa menjadi sia-sia karna tidak dapat menurunkan stres kerja secara signifikan. Terburuknya, dalam proses pengembangan meningkatkan kecerdasan emosional dapat mengalami kerugian terhadap instansi yang melakukan pengembangan tersebut. Dari hal tersebut diketahui bahwa, jika pengelolaan stres kerja di Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri hanya dengan meningkatkan kecerdasan emosional belum tentu akan membuat tingkat stres menurun.

Peneliti melihat efek dari stres kerja yang buruk tidak hanya berpengaruh pada produktivitas kerja, namun juga mempengaruhi dari etika

pada perilaku seseorang tak terkecuali di lingkungan kerja sekalipun. Perkembangan zaman yang modern ini ditemukan banyak pelanggaran etika dapat terjadi dimana saja. Kenyataannya banyak lembaga dan instansi dalam melaksanakan kegiatan kerjanya melakukan tindakan yang bertentangan dengan etika, contohnya seperti melakukan penipuan, persaingan yang tidak sehat, serta memutuskan permasalahan kerja yang curang demi memperoleh keuntungan pribadi. Sebagian besar negara menerapkan prinsip etika kerja mereka sendiri, seperti Amerika Serikat yang mendasarkan etos kerjanya pada nilai-nilai *Protestan-Calvinis (Protestant Work Ethics)*, dan Jepang yang bergantung pada prinsip *Samurai Bushido*. Di Indonesia yang mayoritas penduduknya agama Islam, dalam Islam sendiri prinsip etika kerja dikenal dengan Etika Kerja Islam. Etika Kerja Islam didasarkan pada prinsip dan ajaran Islam. Islam seharusnya menjadi cara hidup yang lengkap. Konsep Etika Kerja Islam berasal dari Al-Quran dan ajaran Nabi Muhammad. Etika kerja dalam Islam merupakan harapan dari hubungan seseorang sehubungan dengan perilaku di tempat kerja. Ini termasuk usahanya, dedikasi, kerja sama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas. Pada dasarnya, dengan hubungan yang dekat dengan Tuhan, seseorang dapat berharap untuk memacu sikap dan perilaku untuk konsisten dengan aturan dan ketentuan. Etika Kerja Islam menganjurkan pentingnya melakukan pekerjaan seseorang hingga kemampuan terbaik untuk kesenangan Tuhan. Keunggulan kompetitif bagi negara manapun tidak terletak pada potensi materialnya, keunggulan kompetitif terletak pada etika dan nilai-nilai yang dimiliki bangsa ini (Aldulaimi, 2016).

Etika merupakan disiplin ilmu yang berasal dari filsafat yang membahas tentang nilai dan norma yang mengarahkan manusia pada perilaku hidupnya. Etika dalam arti istilah, adalah suatu disiplin ilmu yang menjelaskan sesuatu yang baik dan buruk, mana tugas atau kewajiban moral, atau bisa juga mengenai kumpulan prinsip atau nilai moral (Harahap, 2011). Etika kerja Islam dapat mempengaruhi tingkat stres kerja seperti yang diungkapkan pada penelitian Fajriyah (2019), Abbasi(2015) dan Septiana, Ima Kiat (2018). Etika yang berdasarkan pada ajaran agama Islam, yang sering dikenal dengan etika Islam perhatiannya fokus terhadap Penciptanya, seperti diungkapkan oleh Beekun dalam Abdul Shukor bin Shamsudin dkk bahwa nilai etika Islam berbeda dengan etika barat atau sekuler, etika Islam titik beratnya pada pola hubungan antara manusia dengan Penciptanya (Shukor 2010). Etika kerja dalam Islam merupakan harapan dari hubungan seseorang sehubungan dengan perilaku di tempat kerja. Ini termasuk usahanya, dedikasi, kerja sama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas. Pada dasarnya, dengan hubungan yang dekat dengan Tuhan, seseorang dapat berharap untuk memacu sikap dan perilaku untuk konsisten dengan aturan dan ketentuan.

Dari beberapa penelitian di atas, dapat dilihat bahwa penanganan stres kerja dengan kecerdasan emosional dapat mengedalikan dari tingkatan stres kerja tersebut. Mengingat beban dan tanggungjawab kerja karyawan di Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri yang tinggi, maka kecerdasan emosi memiliki peran yang sangat penting untuk membantu karyawan dalam menghadapi beban dan tanggungjawab pekerjaannya. Karyawan Pengadilan

Negeri Kabupaten Kediri yang memiliki kecerdasan emosi tinggi diharapkan akan memiliki daya tahan yang baik dan manajemen stres, sehingga tidak mengganggu kemampuan berpikir saat menjalankan tuntutan pekerjaan dan saat dihadapkan pada permasalahan pekerjaan. Dengan membawa etika kerja Islam sebagai media untuk mengetahui apakah dapat meningkatkan fungsi dari kecerdasan emosional terhadap stres kerja itu sendiri, yang nantinya hal tersebut dapat diketahui cara efektif penanganan stres kerja pada karyawan di Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri. Untuk itu, penulis ingin mengadakan penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul **“Fenomena Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja dimediasi Etika Kerja Islam”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut

- 2.1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri?
- 2.2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap Etos Kerja Islam (variabel mediasi) pada Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri?
- 2.3. Apakah terdapat pengaruh Etos Kerja Islam (variabel mediasi) terhadap Stres Kerja pada Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri?
- 2.4. Apakah terdapat pengaruh Etos Kerja Islam sebagai mediasi kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sesuai rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

- 3.1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri.
- 3.2. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islam (variabel mediasi) terhadap kecerdasan emosional pada Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri.
- 3.3. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islam (variabel mediasi) terhadap Stres Kerja pada Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri.
- 3.4. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islam sebagai mediasi kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri.

4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan serta pemahaman tentang fenomena kecerdasan emosional terhadap stres kerja dimediasi etika kerja Islam di Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri. Selain itu, peneliti ini juga untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya.

4.2. Secara Praktis

4.2.1. Lembaga Pengadilan

Sebagai saran terhadap lembaga tentang bagaimana penanganan stres kerja dengan kecerdasan emosional dan etika kerja

Islam sebagai mediasi. Kedepannya hasil dari penelitian dapat menjadi informasi yang berguna terhadap penanganan stres kerja.

4.2.2. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi tentang bagaimana penanganan stres kerja melalui kecerdasan emosional yang baik serta pengamalan dari nilai-nilai etika kerja Islam.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

2.1.1. Steven dan Sahrah (2019)

Pada penelitian Steven dan Sahrah yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri terhadap Stres Kerja pada Karyawan Nu imej Agency and Event organizer Yogyakarta” (2019). Metode yang dipakai pada metode ini ialah kuantitatif dengan penyebaran kuesioner sebagai alat survei. Penelitian disini menjelaskan bahwa tidak berpengaruhnya kecerdasan emosional terhadap stres kerja secara signifikan. Namun efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional serta stres kerja. Semakin tinggi efikasi diri menunjukkan semakin rendah stres kerja.

2.1.2. Abdillah dan Rahmat (2017)

Penelitian Abdillah, Rahmat dengan judul “Kecerdasan Emosional dan Dampaknya terhadap Stres kerja dan Kinerja Karyawan” (2017). Sama dengan penelitian sebelumnya, metode yang dipakai pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan penyebaran kuesioner untuk survei. Hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap stres kerja. Kecerdasan emosional terhadap

kinerja melalui stres kerja tidak berpengaruh secara langsung. Pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan.

2.1.3. Rifai (2016)

Pada penelitian Rifai dengan judul "Pengaruh Etos kerja Islam terhadap Implementasi Keadilan Organisasi dan Dampaknya terhadap Stres Kerja Akuntan" (2016). Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif: Survey Kuesioner. Menunjukkan hasil negatif antara etos kerja Islam terhadap stres kerja, yang berarti membuktikan bahwa etos kerja dapat menurunkan stres kerja. Etos kerja Islam juga berpengaruh positif terhadap keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Hal itu menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam memberikan bukti empiris yang baik terhadap semua variabel.

2.1.4. Fajriyah (2019)

Pada penelitian Fajriyah dengan judul "Islam Work Ethics, Stres, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan: Sebuah Perspektif" (2019). Metode yang dipakai ialah *Structural Equation Modeling Partial Least Square*. Menunjukkan hasil bahwa etika kerja Islam memoderasi penuh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan jenis moderasi murni. Di penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja serta kepuasan kerja.

Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2.1.5. Sanjaya (2012)

Pada penelitian Sanjaya dengan judul "Peran Moderasi Kecerdasan Emosi pada Stres Kerja (2012)". Metode Kuantitatif dipakai dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional memoderasi penuh stres kerja terhadap kinerja. Terbukti melemahnya variabel stres kerja terhadap kinerja yang dimoderasi kecerdasan emosional. Sedangkan stres kerja sendiri berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti stres kerja dapat menurunkan produktivitas dan kualitas dari kinerja karyawan.

2.1.6. Wulandri, Yuliaenu dan Warso (2017)

Pada penelitian Wulandari, Yulianeu, Warso dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja melalui Efikasi Diri (Studi Kasus Pada Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang)" (2017). Metode yang digunakan ialah kuantitatif penyebaran kuesioner. Penelitian disini menunjukkan hasil pengaruh positif yang signifikan kecerdasan emosional terhadap efikasi diri. Serta kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, yang mengartikan kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam menurunkan stres kerja. Pada variabel efikasi diri terhadap stres kerja memberikan hasil negatif

signifikan yang berarti semakin tinggi efikasi diri semakin rendah mengalami stres kerja. Dan pada analisis jalur kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap stres kerja melalui efikasi diri.

2.1.7. Andewi, Supartha, Putra (2016)

Pada penelitian Andewi, Supartha, Putra dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung" (2016). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitiannya ialah kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja yang mengartikan bahwa kecerdasan emosional dapat menurunkan stres kerja. Sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan.

2.1.8. Karimi, Leggat, Donohue, Farrell dan Couper (2013)

Pada penelitian internasional oleh Karimi, Leggat, Donohue, Farrell & Couper (2013) dengan judul "*Emotional rescue: the role of emotional intelligence and emotional labour on well-being and job-stress among community nurses*". Penelitian ini menggunakan Metode *Statistical Methodology: Structural Equation Modeling (SEM)*. Menunjukkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kerja emosional dan kecerdasan emosional memiliki efek signifikan pada kesejahteraan perawat dan

stres kerja yang dirasakan. Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dapat menurunkan stres kerja. Temuan ini memberikan bukti tambahan untuk efek penting bahwa tenaga emosional dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kesejahteraan dan stres kerja di antara para perawat.

2.1.9. Abbasi (2015)

Pada penelitian internasional dari Abbasi dengan judul "*Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics*" (2015). Metode Kuantitatif: Survei Kuisisioner. Menunjukkan hasil etos kerja islam positif terhadap stres kerja, kepuasan kerja serta kelebihan beban kerja dan negatif terhadap *turnover intention*. Budaya organisasi juga berperan dalam mempertahankan kepuasan kerja disertai *turnover intention*. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja.

2.1.10. Navas dan Vijiyakumar (2018)

Pada penelitian internasional dari Navas, Vijayakumar dengan judul "*Emotional Intelligence: A Review Of Emotional Intelligence Effect On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Job Stress*" (2018). Metode yang dipakai ialah Kajian Literatur. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional mempunyai dampak yang baik terhadap stres kerja, komitmen

organisasi serta kepuasan kerja. Penanganan stres kerja bergantung penuh terhadap kecerdasan emosional yang akan dibutuhkan oleh karyawan. Kecerdasan emosional juga berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

2.1.11. Septiana (2018)

Dari penelitian Septiana, Ima Kiat (2018) dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq) terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating Kecerdasan Emosional (Studi pada Bank Syariah Mandiri di Surakarta)" menunjukkan hasil kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan etika kerja Islam dapat memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan sehingga kecerdasan emosional dapat dimediasi oleh etika kerja Islam. Semua variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil yang positif berpengaruh, Artinya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional mampu menjelaskan kinerja karyawan kecerdasan intelektual, dan etika kerja islam sebagai variabel intervening mampu menjelaskan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Steven dan Sahrah (2019): "Pengaruh Kecerdasan emosi Dan efikasi Diri terhadap Stres kerja Pada karyawan Nu imej Agency and Event organizer Yogyakarta"	Kecerdasan Emosi, Efikasi Diri, Stres Kerja	Metode Kuantitatif: Survey Kuisisioner	Hasil penelitian menjelaskan pengaruh Kecerdasan emosi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Semakin besar kecerdasan emosi, tidak menampilkan semakin rendahnya stres kerja.
2.	Abdillah, Rahmat (2017) : "Kecerdasan Emosional Dan dampaknya Terhadap Stres kerja Dan Kinerja Karyawan"	Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kinerja	Metode Kuantitatif: Survey Kuisisioner	Secara rinci, kecerdasan emosional mempengaruhi negatif tidak signifikan terhadap tekanan pikiran kerja karyawan. Karyawan dengan tingkatan kecerdasan emosional yang besar hendak lebih mampu mengatur tingkatan stres sebab mereka menguasai faktor-faktor pemicu yang berkaitan dengan stres sehingga karyawan tersebut bisa mengatur faktor-faktor tersebut
3.	Rifai (2016): "Pengaruh Etos kerja Islam terhadap Implementasi Keadilan	Etos Kerja Islam, Keadilan Organisasi, Stres Kerja	Metode Kuantitatif	Etos Kerja Islam berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Penelitian ini membuktikan

	Organisasi dan Dampaknya Terhadap stres Kerja Akuntan"			bahwa penerapan etos kerja islam yang tinggi dapat menurunkan tingkat stress akuntan.
4.	Fajriyah (2019): "Islam Work Ethics, Stres, Kepuasan, Dan Kinerja Karyawan: Sebuah Perspektif"	Etos Kerja Islam, Stres Kerja, Kepuasan, Kinerja	Metode <i>Structural Equation Modeling Partial Least Square</i>	Islam work ethics memoderasi pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai Koefisien positif, yang artinya bahwa Islam Work Ethics memperkuat pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan Kerja.
5.	Sanjaya (2012) : "Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja"	Kecerdasan Emosi, Stres Kerja	Metode Kuantitatif	Kecerdasan emosi ditemukan memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Summit Oto Finance Kudus. Kecerdasan emosi melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti, apabila tingkat kecerdasan emosi karyawan tinggi, maka pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan akan berkurang.
6.	Wulandari, Yulianeu, Warso (2017): "Pengaruh Kecerdasan	Kecerdasan Emosional, Stres Kerja,	Metode Kuantitatif	Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh

	Emosional Terhadap Stres Kerja Melalui Efikasi Diri (Studi Kasus Pada Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang)"	Efikasi Diri		negatif signifikan terhadap stres. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka tidak akan mengalami stres kerja sehingga mampu meningkatkan pekerjaan yang optimal. Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja.
7.	Andewi, Supartha, Putra (2016): "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung"	Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja	Metode Kuantitatif	Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dengan stres karyawan artinya bahwa kecerdasan emosional semakin tinggi maka stres karyawan semakin rendah begitu sebaliknya kecerdasan emosional semakin rendah maka stres karyawan semakin tinggi.
8.	Karimi, Leggat, Donohue, Farrell & Couper (2013): "Emotional rescue: the role of emotional intelligence and emotional labour on well-	Kecerdasan Emosional, Emosional Kerja, Stres Kerja	<i>Statistical Methodology : Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kerja emosional dan kecerdasan emosional memiliki efek signifikan pada kesejahteraan

	being and job-stress among community nurses"			perawat dan stres kerja yang dirasakan. Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja. Temuan ini memberikan bukti tambahan untuk efek penting bahwa tenaga emosional dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kesejahteraan dan stres kerja di antara para perawat.
9.	Abbasi (2015): "Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics"	Beban Kerja, Stres, Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intentions</i> , Etika Kerja Islami	Metode Kuantitatif: Survey Kuisisioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres, turnover, dan kepuasan kerja, sedangkan Etika Kerja Islami berperan sebagai moderasi yang menunjukkan jika organisasi memiliki lingkungan kerja yang Islami maka faktor-faktor tersebut dapat dikurangi sampai batas tertentu.
10.	Navas, Vijayakumar (2018): "Emotional Intelligence: A Review Of	Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Stres	Kajian Literatur	Hasil penelitian ini terlihat bahwa orang dengan kecerdasan emosional tinggi akan memahami

	Emotional Intelligence Effect On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Job Stress"	Kerja, Spesifikasi Kerja		dan mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain yang memberikan kontribusi yang signifikan bagi produktivitas tempat kerja dan juga dengan kecerdasan emosional tinggi menunjukkan stres yang lebih sedikit dan komitmen organisasi yang lebih tinggi. kecerdasan emosional selalu memberikan optimisme dan memadukan kualitas ketahanan emosional yang membantu individu dalam mengatasi konflik.
11.	Septiana, Ima Kiat (2018) "Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq) terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating Kecerdasan Emosional (Studi pada Bank Syariah	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kinerja, Etos Kerja Islam	Metode Kuantitatif	Etika kerja Islam dengan baik memoderasi kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil nilai signifikansi 0,000 berarti $0,000 < 0,05$. Sehingga kecerdasan emosional dapat dimediasi oleh etika kerja Islam.

	Mandiri di Surakarta)"			
--	---------------------------	--	--	--

Sumber : Data diolah 2021

2.2.Kajian Teoritis

2.2.1. Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotion*)

2.2.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi (Supriyanto, 2012). Kecerdasan emosional dapat dipahami sebagai kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Murni, 2016). Dan menurut Tridhonanto, mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memberikan pemahaman yang mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain (Tridhonanto, 2010).

Dengan teori tersebut kecerdasan emosional mempunyai beberapa bagian penting yang dapat dipahami, yaitu: kesadaran diri (kemampuan individu dalam memahami emosional diri untuk mengontrol emosi yang dilepaskannya), pengaturan diri (kemampuan individu dalam mengatur emosional diri sehingga dapat mengekspresikannya dengan

benar), dan motivasi (Kemampuan motivasi diri pribadi, mampu berpikir positif dalam kondisi sulit, menumbuhkan optimisme), empati (kemampuan pribadi memahami dan merasakan orang-orang di sekitarnya) dan keterampilan sosial (kemampuan individu untuk membangun hubungan dengan orang lain) orang lain, mempertahankan suatu hubungan individu terhadap orang lain, serta menghadapi konflik-konflik yang terjadi.

Kecerdasan emosional kurang dipengaruhi oleh faktor genetik, sehingga membuka peluang bagi kita untuk melanjutkan peluang yang diberikan alam, sehingga kita memiliki peluang sukses yang lebih besar. Faktanya, perlu diakui bahwa kecerdasan emosional memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan komunikasi di sekolah, tempat kerja dan masyarakat.

Dari beberapa definisi yang ada di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali diri sendiri lebih dalam, mengelola secara efektif dari emosi diri, memahami emosi orang lain, mempunyai motivasi dalam mencapai tujuan hidup serta menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Dengan kecerdasan emosi yang baik dan terkontrol akan mengurangi emosi negatif yang terbawa dalam melakukan kegiatan-kegiatan, bersosialisasi terutama dalam dunia kerja.

2.2.1.2 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Dari teori Murni (2016) dapat disimpulkan aspek-aspek kecerdasan emosional sebagai berikut :

1) Mengenali diri sendiri

Aspek kecerdasan emosi ini adalah kemampuan individu untuk mengetahui kebutuhan dirinya. Individu dapat memahami perasaan yang ada pada dirinya. Individu dapat mengenali dan merasakan emosi dirinya, dapat memahami penyebab perasaan yang timbul, dapat mengenali perbedaan perasaan dengan tindakan yang ada pada diri individu tersebut.

2) Mengenali perasaan orang lain

Aspek kecerdasan emosi ini adalah kemampuan individu untuk memahami perasaan orang lain. Saat individu sudah dapat memahami diri sendiri lalu memahami orang lain, maka ia dapat mengetahui apa hal yang tepat untuk dilakukan. Individu dapat lebih mampu menerima sudut pandang orang lain dan dapat mendengarkan orang disekitarnya dengan lebih baik. Kepekaan diri pada orang lain yang tinggi dapat membantu untuk mengenali situasi yang terjadi pada orang lain dan menjaga hubungan dengan lingkungan sekitar.

3) Memotivasi diri sendiri

Aspek kecerdasan emosi ini adalah kemampuan individu untuk mendorong dirinya sendiri dalam mencapai tujuan dalam hidupnya. Saat orang lain tidak memberi dukungan yang cukup tetapi individu tersebut tetap dapat meneruskan perjuangan untuk mencapai dan mendapat hasil yang diinginkan. Motivasi yang tinggi karena diri sendiri membuat individu lebih bekerja keras dan produktif.

4) Mengelola emosi diri

Aspek pengelolaan emosi diri ialah kemampuan individu dalam mengelola dan mengatur emosi diri sendiri agar dapat mengendalikan emosional yang ada pada individu. Dengan pengelolaan emosi, efektifitas dalam kegiatan kerja dapat meningkat dan memberikan dampak positif. Dengan begitu, dapat terciptanya lingkungan sosial kerja yang baik sehingga meningkatkan hubungan emosi diri terhadap orang lain.

5) Membina hubungan terhadap orang lain

Aspek kecerdasan emosi ini adalah kemampuan individu untuk berinteraksi dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Saat individu mampu untuk mempererat hubungan maka dapat menyelesaikan masalah dan mendiskusikan secara baik-baik jalan keluarnya. Individu juga mendapatkan keterampilan dalam berkomunikasi,

mudah bergaul, tenggang rasa, dapat bekerja sama dan suka menolong orang lain. Hubungan yang baik juga dapat menjadi sumber dari kebaikan lainnya yang berguna untuk masa depan.

2.2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Sedangkan menurut Febrianti (2018) indikator kecerdasan emosional dibagi menjadi lima poin;

1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan kemampuan diri untuk dapat mengenali dan mengendalikan emosi sehingga kita dapat menjadikannya sebagai pertimbangan untuk melakukan tindakan dan kemampuan untuk memiliki kepercayaan diri yang baik.

2. Pengaturan Diri

Pengaturan diri merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan tenang dan baik serta mampu bekerja dalam tekanan.

3. Motivasi

Dalam kecerdasan emosional motivasi merupakan kemampuan untuk memiliki sifat optimisme,

dorongan untuk mencapai tujuan atau berprestasi dan memiliki komitmen.

4. Empati

Merupakan kemampuan untuk memahami emosi atau perasaan orang lain dan mampu melihat hal dari sudut pandang orang lain, serta mampu untuk membantu orang lain.

5. Kemampuan bersosialisasi

Merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain, mampu memahami situasi sosial dan memiliki kemampuan komunikasi dengan baik.

Memiliki kecerdasan emosional tinggi mungkin lebih penting dalam pencapaian keberhasilan kerja ketimbang kecerdasan intelektual tinggi yang diukur berdasarkan standar dari kecerdasan kognitif verbal dan nonverbal. Reaksi-reaksi emosional dibagian karyawan dapat terjadi dalam setiap peristiwa saat kegiatan kerja langsung yang kemudian memengaruhi sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Reaksi ini dapat mempengaruhi perilaku bekerja dan tingkat stres kerja. Reaksi emosi yang positif dan negatif itulah yang dipicu dari peristiwa-peristiwa kegiatan kerja tersebut. Pengembangan strategi untuk mengatasi konsekuensi yang

mungkin timbul dari stres karyawan dapat dilakukan dengan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Tanpa adanya kecerdasan emosional yang dikelola baik, maka setiap individu tidak akan mampu menggunakan keterampilan kognitifnya dengan efektif sesuai potensinya. Maksudnya adalah kecerdasan emosional akan mempengaruhi perilaku terhadap setiap individu dalam mengatasi permasalahan yang selalu ada pada diri sendiri termasuk dalam permasalahan kegiatan kerja. Kecerdasan emosional lebih memungkinkan individu mencapai target ataupun tujuannya.

2.2.2. Stres Kerja

2.2.2.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Satrianegara stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Karyawan yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan dapat santai atau menunjukkan sifat kerjasama dan agresif (Satrianegara, 2013). Sedangkan Kaswan mengungkapkan bahwa stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan.

Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (tedium), kelelahan jiwa (burnout), kepenatan (fatigue), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015).

Kondisi tegang dalam bekerja begitu berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ketika produktivitas kerja menurun maka target ataupun tujuan dari kegiatan kerja yang dilakukan individu juga tidak stabil. Beban-beban dalam fikiran yang menjadi penyebab stres kerja berlebihan, sehingga perlu adanya penstabilan stres kerja yang baik agar produktivitas serta pengeluaran tenaga dalam bekerja dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Untuk menjaga kestabilan kerja tersebut psikologi seseorang juga harus stabil agar terjadi sinkronisasi yang harmonis antara faktor kejiwaan serta kondisi yang terjadi. Jadi kita harus benar-benar memperhatikan secara lebih baik lingkungan yang dapat mempengaruhi psikologi (kejiwaan) seseorang sehingga stress dapat dicegah (Narundana, 2012).

Sejalan dengan yang dikemukakan Narundana, psikologi menjadi salah satu aspek untuk menstabilkan kerja dalam mengatasi stres kerja. Pada kajian mengenai kecerdasan emosional, psikologi termasuk dalam aspek pengendalian yang dibutuhkan pada individu.

Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah timbal balik dari diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu

Stres tidak selamanya bersifat negatif. Apabila stres yang terjadi justru menyebabkan timbulnya semangat untuk bangkit, berupaya lebih keras, memacu kreativitas dan memunculkan berbagai ide, stres yang demikian merupakan stres yang positif-stres konstruktif (*constructive stress*). Sedangkan stres yang justru menyebabkan disfungsi dalam bekerja disebut stres yang destruktif (*destructive stress*) (Wijayanto, 2012).

Dari teori-teori yang terapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah dimana ketika kondisi individu mengalami beban atau tekanan dan tuntutan yang terlalu banyak dalam pekerjaannya sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan mengalami keterhambatan serta mengganggu fungsi fisik dan psikologis dalam individu itu sendiri.

2.2.2.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut Mumpuni dan Wulandari (2010) beberapa akibat yang Nampak jika seseorang sedang mengalami stress

antara lain: kelelahan dalam bekerja, psikomatis (terganggunya mental dan fisik seseorang), trauma serta kelelahan kepedulian. Nasrudin (2010) mengungkapkan penyebab stress antara lain : lingkungan kerja, kondisi lingkungan yang tidak nyaman, serta individu itu sendiri. Dapat disimpulkan faktor penyebab terjadinya stress antara lain faktor lingkungan kerja, faktor rekan kerja, faktor pimpinan serta faktor dari diri sendiri.

1) Lingkungan kerja

Lingkungan tempat kerja dapat mempengaruhi tingkatan stres individu. Ketika suasana atau kondisi lingkungan tidak memadai akan membuat kondisi psikis maupun fisik karyawan menjadi tertekan, sehingga berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan yang membuat produktivitas kerja menurun.

2) Rekan kerja

Kondisi sosial pada kegiatan kerja juga menjadi penyebab tingginya stres kerja. Apabila tingkat tekanan atau hambatan-hambatan sosial dalam hubungan antar karyawan meningkat maka stres kerja juga meningkat. Kondisi psikis dari individu menjadi tertekan, dikarenakan kondisi sosial sesama rekan kerja membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman.

3) Pimpinan

Pimpinan yang kaku atau terlihat mengekang karyawannya juga menjadi aspek penyebab stres kerja, timbal balik dari pimpinan yang keras atau kaku adalah kondisi tidak stabil dari stres karyawan. Sehingga berkurangnya efektivitas dan efisiensi bekerja, tidak tepat sasaran target dari kegiatan kerja individu.

4) Diri Sendiri

Kondisi fisik ataupun psikis dari diri sendiri menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja. Pengendalian emosional yang buruk membuat profesionalisme kinerja dan produktivitas kerja menurun. Tekanan dari diri sendiri masih menjadi masalah paling banyak dalam setiap diri karyawan. Pengelolaan fisik yang buruk cenderung memperbesar ataupun mempercepat kelelahan kerja pada karyawan, penggunaan istirahat kerja yang tidak teratur akan menurunkan kondisi fisik dari individu.

2.2.2.3 Indikator Stres Kerja

Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator stres kerja ada 7 (tujuh), antara lain:

1) Konflik Kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut.

Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

2) Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadidapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja.

3) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

4) Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

5) Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

6) Otoritas Kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

7) Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

Terdapat beberapa dampak yang disebabkan oleh stres kerja pada karyawan di perusahaan yaitu pencapaian hasil kerja yang menurun, tingkat kehadiran kerja yang rendah, dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang rendah. Stres kerja yang dialami oleh karyawan ini memberikan dampak buruk untuk perusahaan yang mereka tempati, yaitu; operasional kerja yang terhambat dan tidak berjalan dengan lancar, produktivitas yang menurun, proses kerja menjadi tidak lancar dan tidak normal, tidak seimbang antara hasil kerja karyawan dengan hal-hal yang harus diberikan perusahaan pada karyawan seperti gaji dan biaya operasional lainnya yang membuat perusahaan kesulitan dalam hal keuangan, keuntungan perusahaan yang menurun, pekerjaan menjadi tidak selesai karena karyawan yang kerap tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas.

2.2.3 Etos Kerja Islami

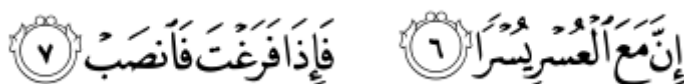
2.2.3.1 Definisi Etos Kerja Islam

Etika yang berdasarkan pada ajaran agama Islam, yang sering dikenal dengan etika Islam perhatiannya fokus terhadap Penciptanya, seperti diungkapkan oleh Beekun dalam Abdul Shukor bin Shamsudin dkk bahwa nilai etika Islam berbeda dengan etika barat atau skuler, etika Islam titik beratnya pada pola hubungan antara manusia dengan Penciptanya (Shukor 2010).

Kerja keras dipandang sebagai kebajikan dan barang siapa yang bekerja keras akan berhasil dalam hidupnya dan sebaliknya tidak bekerja keras sebagai penyebab kegagalan hidup (Gozali 2012).

Dalam sebuah hadits, Rasulullah Saw. juga mengingatkan: Artinya: "Sesungguhnya Allah Swt. menyukai bila kalian melakukan sesuatu pekerjaan dengan rapi/profesional (Itqon)" (HR. Abu Ya'la, dan dishahihkan oleh Al Albani)

Allah berfirman :



“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah

dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.” (Q.S. Al Insyirah [95]: 6-7).

Ayat ini menekankan apabila telah selesai berdakwah maka beribadatlh kepada Allah; apabila kamu telah selesai mengerjakan urusan dunia maka kerjakanlah urusan akhirat, dan ada lagi yang mengatakan: apabila telah selesai mengerjakan shalat berdoalah, intinya apabila telah menyelesaikan suatu pekerjaan maka langsung kerjakan yang lain, sebab apapun yang diinginkan oleh seseorang baru dapat dicapai jika diusahakan dengan kerja maksimal, Allah memerintahkan untuk bekerja.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. at-Thaubat [9] : 105).

Dari ayat diatas disebutkan bahwa penilaian terhadap seseorang sangat tergantung pada kerjanya. Hasil yang didapat

seseorangpun sangat tergantung pada apa yang telah diusahakannya seperti telah dijelaskan dalam Al-qur'an

﴿ ٣٨ ﴾ وَالْأَنْزِلُ وَالْأَنْزِلُ وَالْأَنْزِلُ وَالْأَنْزِلُ
﴿ ٣٩ ﴾ وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

“(yaitu) bahwasanya seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain, dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS. an-Najm [53] : 38-39).

2.2.3.2 Aspek-aspek Etos Kerja Islam

Abu Hamid ibn Muhammad ibn Muhammad ibn Taus Ahmad al-Tusi al-Syafi'i yang lebih dikenal dengan nama Imam Al Ghazali menekankan dalam bekerja harus senantiasa berpedoman terhadap etika bisnis yang Islami, Al Ghazali secara garis besar mengklasifikasikannya menjadi 8 etika, yaitu (Ali 2012):

- 1) Aktifitas bisnis harus berlandaskan unsur keadilan, kebaikan, kebajikan dan tidak adanya kedhaliman. Sikap dan juga niat hati yang baik dalam segala aktifitas termasuk kegiatan kerja. Akan membawa dampak positif secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Harus ada kejelasan antar para pelaku bisnis, sehingga tidak ada kecurangan. Dalam partner, posisi, bidang yang

ditempati perlu kejelasan agar dalam kegiatan kerja tidak terjadi kesalahan pemahaman job description dengan yang menempati posisi.

- 3) Membina relasi bisnis dengan baik dan amanah. Menjaga silaturahmi didalam hubungan kerja mampu membawa suasana dan kondisi komunikasi yang baik serta terjaga.
- 4) Hutang piutang harus segera diselesaikan sebelum waktu yang disepakati. Sebagai muslim-muslimat hendaknya tidak menyepelekan hutang walaupun di dunia kerja.
- 5) Aktifitas bisnis tidak hanya untuk mengejar keuntungan dunia semata, karena keuntungan yang sebenarnya adalah akhirat.
- 6) Menjauhkan dari transaksi-transaksi yang syubhat. Harus ada kesepakatan atau iqab transaksi yang jelas, hal tersebut juga menjadi penangkal kecurangan dalam transaksi bisnis.
- 7) Meraih keuntungan dengan pertimbangan risiko yang ada. Setiap keputusan selalu memiliki risiko tersendiri, memikirkan dengan matang sebuah keputusan akan membawa jalan bisnis semakin lancar.

Ahmad Mustofa Bisri (Mustofa, 2015) juga mengungkapkan etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu :

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang

2.2.3.3 Indikator Etos Kerja Islam

Menurut Hafidhuddin (2013) ada beberapa indikator etos kerja dalam pandangan Islam, antara lain adalah sebagai berikut

1. Al-Salah atau baik dan manfaat.

Adalah melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta dapat bermanfaat bagi orang sekitar dan orang banyak.

2. Al-Itqan atau kemantapan dan *perfectness*.

Adalah dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun, dan teliti. Dengan kata lain yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna.

3. Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.

Adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, yaitu bekerja tanpa kata puas, artinya bekerja dengan sebaik-baiknya lebih tepatnya selalu ingin melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi dari hari sebelumnya

4. Al-Mujahadah atau kerja keras dan optimal.

Adalah melakukan pekerjaan dengan kerja keras tanpa pantang menyerah agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal.

5. Tanafus dan ta'awun atau berkompetisi dan tolong menolong.

Adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan bekerjasama dengan orang lain dalam mewujudkan sesuatu untuk kebaikan diri maupun kebaikan bersama.

6. Mencermati nilai waktu.

Adalah mengenai bagaimana seseorang mengatur waktu dalam kehidupan demi kebaikan dirinya,

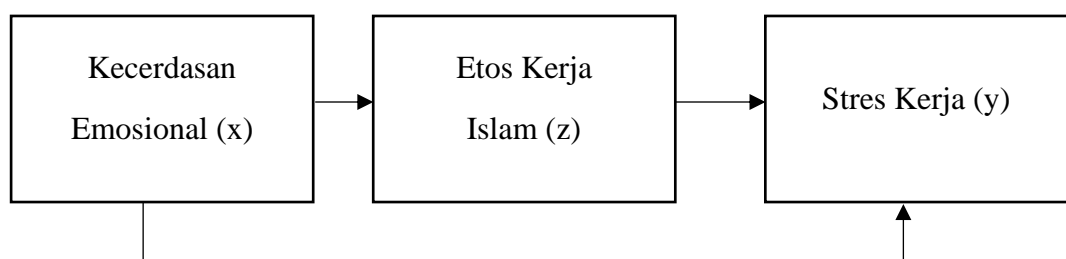
artinya seseorang yang melakukan pekerjaan harus mampu mengatur waktu dengan sebaik-baiknya.

Penerapan etos kerja Islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, yang berupaya untuk menghindari hal yang negatif. Yaitu dengan cara menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik dan mendapatkan keuntungan, sebagai mana penerapan etos kerja islam tersebut sesuai dengan al-Qur'an dan Hadist.

2.3 Kerangka Konseptual

Hasil kerangka konsep diatas maka dapat disimpulkan dalam model konsep penelitian sebagaimana termaktub dibawah ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Penjelasan :

□ = Variabel

→ = Jalur koefisien

2.4 Hipotesis Penelitian

Dalam kerangka konseptual diatas dapat dihasilkan sebuah hipotesis atau dugaan sementara. Menurut Widiaworo (2019) merumuskan hipotesis sejak awal, yang berasal dari teori relevan yang telah dipilih. Dari uraian diatas didapatkan hipotesis :

2.4.1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja.

Pada penelitian dari Wulandari, Yulianeu, Warso (2017), Sanjaya (2012), Andewi, Supartha, Putra (2016), Navas dan Vijiyakumar (2018), Karimi, Leggat, Donohue, Farrell dan Couper (2013) dan Abdillah, Rahmat (2017) mengemukakan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap stres kerja. Sedangkan penelitian dari Steven dan Sahrah (2019) memiliki hasil penelitian tidak signifikan dari pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja. Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan H1 sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional (X) terhadap Stres Kerja (Y)

2.4.2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Etos Kerja Islam (variabel mediasi)

Dari penelitian Abbasi (2015) menjelaskan bahwa etos kerja Islam dapat mempengaruhi beberapa faktor secara penuh termasuk kecerdasan emosional. Dan pada penelitian Septiana (2018) etika kerja Islam mampu dan dapat memediasi kecerdasan emosional. Maka dapat disimpulkan H2 sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional (X) terhadap Etos Kerja Islam (Z)

2.4.3. Pengaruh Etos Kerja Islam (variabel mediasi) terhadap Stres Kerja.

Dengan mengamalkan nilai-nilai ajaran Al-Quran dan Hadits maka individu dapat melalui segala hambatan dalam stres kerja. Pada penelitian Rifai (2016) dan Fajriyah (2019) menunjukkan hasil negatif antara etos kerja Islam terhadap stres kerja, yang berarti membuktikan bahwa etos kerja dapat menurunkan stres kerja. Dan dari penelitian Abbasi (2015) diketahui bahwa etos kerja memoderasi penuh beberapa variabel salah satunya stres kerja. Sehingga dapat diambil kesimpulan H3 sebagai berikut :

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan Etos Kerja Islam (Z) terhadap Stres Kerja (Y)

2.4.4. Pengaruh Etos Kerja Islam sebagai mediasi kecerdasan emosional terhadap stres kerja.

karyawan hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakat, dan memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan tertentu tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri sebagaimana Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Insyiroh: 7-8. Memaknai hal tersebut, melihat Etos Kerja Islam yang baik sebagai mediasi seharusnya dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan emosional maupun stres kerja. Seperti halnya pada hasil penelitian Fajriyah (2019) Septiana (2018) dan Abbasi (2015):. Maka dengan begitu dapat dihasilkan H4 sebagai berikut.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional (X) melalui Etos kerja Islam (Z) terhadap stres kerja (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Widiasworo, 2019). Metode penelitian kuantitatif disebut juga sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena metode ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret, empiris, objektif, teukur, rasional, dan sistematis. Disebut juga metode kuantitatif karena melibatkan angka-angka dan teknik analisis yang menggunakan statistik.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri Terletak di Jalan Pamenang Nomor 60 Katang, Sukorejo, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri. Alasan dilakukannya penelitian di Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri adalah lembaga ini sebagai Pengadilan Tingkat Pertama dan berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya. Daerah hukum Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri meliputi semua wilayah Kabupaten Kediri. Karyawan di Pengadilan Negeri Kabupaten

Kediri berjumlah total 64 karyawan, adapun secara rinci karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Hakim	8
2.	Pejabat Struktural	8
3.	Panitera Pengganti	12
4.	Jurusita	1
5.	Pegawai Kepaniteraan Hukum	3
6.	Pegawai Kepaniteraan Pidana	5
7.	Pegawai Kepaniteraan Perdata	5
8.	Sub. Bag. Umum dan Keuangan	6
9.	Sub. Bag. Kepegawaian dan Ortala	1
10.	Honorar	15
Jumlah Karyawan		64

Sumber : Data diolah 2021

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Menurut Widiaworo (2019), populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Pada penelitian ini, populasi ini adalah karyawan pada Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri yaitu sebanyak 64 karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut Widiaworo (2019) Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Dapat dikatakan bahwa sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri yaitu sebanyak 64 responden.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2010), *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dapat ditarik kesimpulan diatas bahwa *Non Probability Sampling* tidak menentukan kriteria sampel secara spesifik. Sampel penelitian yang akan diambil ini untuk mengetahui karyawan Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Non Probability Sampling*.

3.5. Data dan Jenis Data

Data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Yaitu sebagai berikut :

3.5.1. Data Primer

Menurut Sujarweni (2015) menjelaskan data primer merupakan data yang diambil dari sistem wawancara dan hasil dari sebuah kuesioner dari perusahaan dan para nasabah untuk dijadikan data penelitian yang akan diteliti. Data primer yang digunakan peneliti yaitu dengan mengisi sebuah kuesioner yang ditujukan kepada responden. Penelitian ini diperoleh langsung dari jawaban yang diberikan peneliti kepada responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

3.5.2. Data Sekunder

Menurut Sujarweni (2015) menjelaskan bahwa data sekunder merupakan data yang sudah diolah baik oleh pihak peneliti lain. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari buku-buku dan juga jurnal dalam penelitian lain dan data yang disajikan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian

terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner langsung ke Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian melalui data yang diambil dari kuesioner adalah untuk memperoleh data akurat.. Kuesioner merupakan sebuah item pertanyaan yang dilakukan oleh peneliti kepada responden guna memperoleh sebuah data yang akan diolah untuk dijadikan sebuah penelitian (Sugiyono, 2012). Maka diharapkan responden akan memberikan respon yang positif atas kuesioner yang telah diberikan dan memberikan jawaban atas beberapa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut. Maka diharapkan responden akan memberikan respon yang positif atas kuesioner yang telah diberikan dan memberikan jawaban atas beberapa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut.

3.7. Definisi Operasional Variabel

3.7.1. Variabel bebas atau variabel independen (X)

Variabel bebas atau variabel independen pada penelitian ini ialah kecerdasan emosional. Adapun definisi kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi (Supriyanto, 2012).

3.7.2. Variabel terikat atau variabel dependen (Y)

Variabel terikat atau variabel dependen pada penelitian ini ialah stres kerja. Menurut Satrianegara stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Karyawan yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan dapat santai atau menunjukkan sifat kerjasama dan agresif (Satrianegara, 2013).

3.7.3. Variabel mediasi (Z)

Etika kerja Islam merupakan variabel mediasi yang digunakan pada penelitian ini. Etika yang berdasarkan pada ajaran agama Islam, yang sering dikenal dengan etika Islam perhatiannya fokus terhadap Penciptanya, seperti diungkapkan oleh Beekun dalam Abdul Shukor bin Shamsudin dkk bahwa nilai etika Islam berbeda dengan etika barat atau skuler, etika Islam titik beratnya pada pola hubungan antara manusia dengan Penciptanya (Shukor 2010).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kecerdasan Emosional (X)	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Kemampuan Bersosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Saya telah belar banyak tentang diri sendiri • Saya dengan mudah mengabaikan gangguan- 	Hanifah Muhibbatul Haq (2015)

		<p>gangguan apabila saya perlu berkonsentrasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya tergerak oleh gagasan-gagasan dan solusi baru • Saya mudah berbicara dengan orang yang tidak sesudut pandang atau satu pemikiran dengan saya • Dalam berinteraksi dengan orang lain saya dapat memahami perasaan mereka 	
Stres Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik Kerja 2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin 3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat 4. Iklim yang tidak sehat 5. Waktu kerja yang mendesak 6. Otoritas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya kurang yakin dengan kualitas pekerjaan saya • Keyakinan saya selalu bertentangan dengan atasan • Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan • Kantor saya terlalu ramai sehingga saya sulit 	Andi Besse Bayanti (2016)

	7. Kualitas pengawasan	<p>berkonsentrasi dalam bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki rekan kerja yang selalu mendukung saya • Saya selalu tertekan dengan waktu yang menuntut tepat waktu • Saya memiliki tanggung jawab terlalu banyak dalam pekerjaan saya • Saya sering terjebak diantara tuntutan kerja tanpa dukungan atasan 	
Etika Kerja Islam (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al-Salah (baik dan manfaat) 2. Al-Itqan (kemantapan dan perfectness) 3. Al-Ihsan (melakukan yang terbaik) 4. Al-Mujahadah (kerja keras dan optimal) 5. Tanafus dan ta'awun 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mempunyai target yang harus dicapai dalam pekerjaan saya dengan didasari niat yang baik • Saya bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab saya terhadap pekerjaan 	Ima Kiat Septiana (2018)

	(berkompetisi dan tolong menolong 6. Mencermati waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam menjalankan tugas, saya berorientasi pada nilai-nilai ajaran agama • Dalam menjalankan pekerjaan, saya akan mengutamakan kepentingan sosial daripada kepentingan pribadi • Saya mampu bekerja secara kooperatif dan berkolaborasi dengan rekan kerja • Saya bekerja secara jujur dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya 	
--	--	---	--

Sumber : Data diolah 2021

3.8. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Skala Likert. Menurut Sugiyono (2012) mengatakan bahwa Skala Likert adalah skala yang paling populer dikalangan peneliti, karena dalam penerapannya skala

likert sangat mudah dan sederhana dalam penafsiran. Contoh metode Skala

Likert :

Tabel 3.3 Metode Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data diolah 2021

3.9. Uji Instrumen Data

3.9.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012) uji validitas merupakan cara yang digunakan untuk mengukur benar atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila item-item dalam setiap indikator pernyataan dapat mengungkapkan suatu data yang dapat di ukur oleh kuesioner tersebut. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korealsi atau dukungan terhadap skor total, perhitungan dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor item dengan skor total item. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan

maksud dikenakannya tes tersebut. Sehingga dapat mengetahui item-item dalam setiap indikator pernyataan yang telah dibuat bisa mengukur data yang diinginkan dan diharapkan.

3.9.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012) uji reliabilitas menyatakan bahwa keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa kesalahan pada kuesioner. Reliabilitas adalah keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur dalam suatu prosedur pengukuran. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Kuesioner bisa dikatakan reliabel apabila responden dalam menjawab setiap pertanyaan bisa konsisten atau stabil.

3.10. Analisis Data

Pada dasarnya penelitian ini digunakan untuk menjawab suatu permasalahan, dan permasalahan tersebut mengenai apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja dimediasi etika kerja Islam dengan menggunakan alat analisis yakni SPSS. Alasan memilih software tersebut, karena kelebihan SPSS mampu mengakses data dari berbagai jenis format yang ada, sehingga data yang sudah tersedia dalam berbagai format

dapat digunakan langsung untuk melakukan analisis data. Tampilan data yang diberikan SPSS lebih informatif sehingga mempermudah pengguna dalam membaca hasil yang diberikan.

3.10.1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2012) uji asumsi klasik merupakan model regresi linier yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut sudah baik ataupun belum. Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh mempunyai ketepatan, tidak bias dan konsisten.

3.10.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Normal yang dimaksud ialah data terdistribusi sesuai dengan pola aturan atau pola umum yang digunakan dalam pengujian.

3.10.1.2 Uji Linearitas

Jenis uji ini digunakan sebagai syarat untuk melakukan analisis korelasi dan regresi linear. Untuk mengetahui linear atau tidaknya data, dapat dilihat dari skor signifikansi yang

ditunjukkan oleh kedua variabel. Skor atau nilai signifikansi deviansi linearitas $> 0,05$ menunjukkan bahwa data tersebut linear. Berkebalikan dengan hal tersebut, skor atau nilai signifikansi deviansi linearitas $< 0,05$ menunjukkan bahwa data tersebut tidak linear.

3.10.1.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heterokedastisitas mempunyai tujuan untuk menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas.

3.10.2 Uji Hipotesis

3.10.2.1 Uji T

Menurut Ghozali (2011) uji t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh atau tidak antara variabel independet terhadap variabel dependent. Dan juga menurut Ghozali (2013), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Sehingga pemrosesan data

dilakukan secara individual atau terpisah. Adapun langkah-langkah dalam menguji uji t:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_o) ditolak.
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_o) ditolak.:
- Pr = Probabilitas;
a = tingkat signifikansi 0,05.

3.10.2.2 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan metode Path Analysis (Analisis Jalur). Robert D. Rutherford (1993) dalam (Ghodang, 2020:17) merupakan teknik yang digunakan dalam suatu penelitian dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak untuk mengetahui hubungan sebab-akibat. Metode analisis jalur adalah metode untuk memeriksa pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel hipotetis, yang dihasilkan karena pengaruh pemrosesan variabel tersebut.

Dengan menggunakan analisis jalur, peneliti tidak hanya dapat menghitung semua variabel independen terhadap variabel

dependen pada saat yang bersamaan, tetapi juga secara parsial dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Metode tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung dari sekumpulan variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) (Supriyanto dan Maharani, 2013).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lembaga

Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri merupakan salah satu badan peradilan umum yang ada di Indonesia yang ada di bawah naungan Pengadilan Tinggi Surabaya. Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri diresmikan pada tanggal November 1983 oleh Bapak Jenderal Pembinaan Badan Peradilan Umum Departemen Kehakiman, Bapak H. Roesli, S.H. dengan seorang Ketua Bapak Brems, S.H. dan wakilnya Bapak M. Djafar Joesran, S.H. Sebagai Pengadilan Tingkat Pertama, Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya. Daerah hukum Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri meliputi semua wilayah Kabupaten Kediri. Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri terletak di Jalan Pamenang Nomor 60 Katang, Sukorejo, Kec. Ngasem Kab. Kediri.

4.1.2 Visi Misi Lembaga

A. Visi

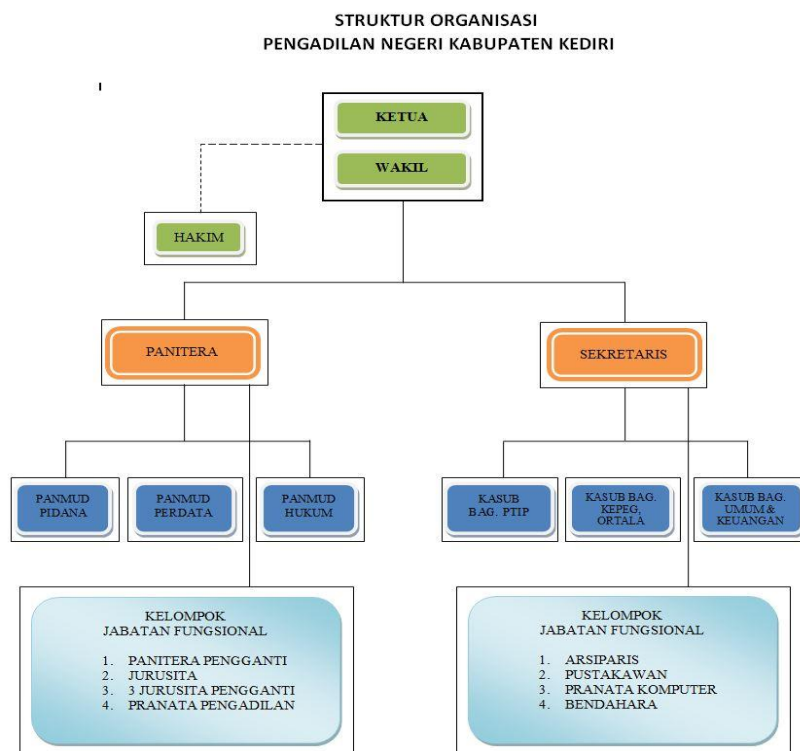
“Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang Agung”

B. Misi

Misi Mahkamah Agung dirumuskan dalam rangka mencari visinya, atau dengan kata lain untuk mewujudkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi badan peradilan yang optimal. Seperti yang diuraikan diatas, fokus dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi badan peradilan adalah penyelenggaraan pengadilan, yaitu memutus atau sengketa/menyelesaikan suatu masalah hukum guna menegakkan hukum dan keadilan

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri



Sumber : Website Resmi Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia pegawai dan pendidikan terakhir. Terdapat sebanyak 64 sampel karyawan, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	36	56,3%
2.	Perempuan	28	43,8%
Jumlah		64	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 36 atau 56,3% dan perempuan sejumlah 28 atau 43,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri sedikit lebih dominan jenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	<40 Tahun	25	39,1%
2.	>40 Tahun	39	61,0%
Jumlah		64	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa yang berusia < 40 tahun sejumlah 25 atau 39,1% dan yang berusia > 40 tahun sejumlah 39 atau 61,00%. Pegawai pada Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri yang paling tinggi berusia > 40 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka yang telah berusia lebih dewasa lebih dibutuhkan daripada yang usia muda.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SMA	4	6,3%
2	D3	5	7,9%
3	S1	44	68,8%
4	S2	11	17,2%
Jumlah		64	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa yang pendidikan terakhir SMA sejumlah 4 atau 6,3%, pendidikan terakhir D3 sejumlah 5 atau 7,9%,

pendidikan terakhir S1 sejumlah 44 atau 68,8% dan pendidikan terakhir S2 sejumlah 11 atau 17,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai di Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri yang memiliki pendidikan terakhir S1 lebih dominan atau lebih banyak daripada pendidikan terakhir yang lainnya.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan jawaban dari responden melalui kuesioner yang dibagikan maka jawaban dari responden mengenai variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional (X), Variabel moderasi yaitu variabel Etos Kerja Islam (Z), dan variabel dependen yaitu Stres Kerja (Y), deskripsi jawaban responden dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut

4.3.1 Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Kecerdasan Emosional dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentasi Responden					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1	0	1	0	45	18	64	0,0	1,6	0,0	70,3	28,1	100	4,3
X2	0	2	2	23	37	64	0,0	3,1	3,1	35,9	57,8	100	4,5
X3	0	1	2	54	7	64	0,0	1,6	3,1	84,4	10,9	100	4,1
X4	1	0	4	38	21	64	1,6	0,0	6,3	59,4	32,9	100	4,2
X5	0	1	3	39	21	64	0,0	1,6	4,7	60,9	32,8	100	4,2

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dari 64 responden dapat diketahui bahwa sebagian responden lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju diketahui melalui hasil presentase jawaban responden. Presentase tertinggi ada pada pertanyaan X3 dengan nilai presentase 84,4% menjawab setuju. Sedangkan presentase terendah terdapat pada 4 pertanyaan dengan nilai yang sama yaitu 1,6% pada pertanyaan X1 dengan jawaban tidak setuju, pertanyaan X3 dengan jawaban tidak setuju, pertanyaan X4 dengan jawaban sangat tidak setuju dan pertanyaan X5 dengan jawaban tidak setuju.

4.3.2 Variabel Stres Kerja (Y)

Distribusi jawaban terkait variabel stres kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentasi Responden					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1	0	1	3	41	19	64	0,0	1,6	4,7	64,1	29,7	100	4,2
Y2	0	3	4	30	27	64	0,0	4,7	6,3	46,9	42,2	100	4,3
Y3	1	4	2	47	10	64	1,6	6,3	3,1	73,4	15,6	100	4,0
Y4	0	0	3	40	21	64	0,0	0,0	4,7	62,5	32,8	100	4,3
Y5	0	1	3	39	21	64	0,0	1,6	4,7	60,9	32,8	100	4,2
Y6	1	1	3	39	20	64	1,6	1,6	4,7	60,9	31,3	100	4,2

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dari 64 responden dapat diketahui bahwa sebagian responden lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju diketahui dari hasil presentase jawaban responden. Presentase jawaban

responden tertinggi dengan nilai 73,4% terdapat pada pertanyaan Y3 dengan jawaban setuju. Sedangkan presentase jawaban responden terendah dengan nilai 1,6% terdapat pada 5 jawaban yaitu pada pertanyaan Y1 dengan menjawab tidak setuju, Y3 dengan jawaban sangat tidak setuju, pertanyaan Y5 dengan jawaban tidak setuju, Y6 dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.3.3 Variabel Etos Kerja Islam (Z)

Distribusi jawaban terkait variabel Etos Kerja Islam dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Deskripsi Jawab Responden Variabel Etos Kerja Islam (Z)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentasi Responden					T	Mean
	ST	T	N	S	S		ST	TS	N	S	SS		
Z1	7	8	3	3	8	64	10,9	12,5	4,7	59,4	12,5	100	3,5
Z2	2	10	3	3	12	64	3,1	15,6	4,7	57,8	18,8	100	3,8
Z3	0	10	4	3	12	64	0,0	15,6	6,3	59,4	18,8	100	3,8
Z4	1	6	7	3	16	64	1,6	9,4	10,9	53,1	25,0	100	4,0
Z5	3	3	5	3	17	64	4,7	4,7	7,8	56,3	26,6	100	4,0
Z6	0	4	9	3	21	64	0,0	6,3	14,1	46,9	32,8	100	4,2
Z7	1	6	7	3	11	64	1,6	9,4	10,9	60,9	17,2	100	3,8

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari 64 responden bahwa sebagian responden lebih banyak menjawab setuju. Presentase tertinggi dengan nilai 60,9% terdapat pada pertanyaan Z7 dengan jawaban setuju. Sedangkan nilai presentase terendah dengan nilai 1,6% terdapat pada 2 pertanyaan yaitu Z4 dengan jawaban sangat tidak setuju dan Z7 dengan jawaban sangat tidak setuju.

4.4 Uji Instrumen Data

4.4.1 Uji Validitas

Dalam uji validitas ini menunjukkan sejauh mana data yang diperoleh dan terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi sederhana dengan level signifikan 5% dan $r_{\text{tabel}} = 0,246$.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	X1	0,552	0,000	Valid
	X2	0,640	0,000	Valid
	X3	0,751	0,000	Valid
	X4	0,748	0,000	Valid
	X5	0,664	0,000	Valid
Etos Kerja Islam (Z)	Z1	0,720	0,000	Valid
	Z2	0,668	0,000	Valid

	Z3	0,783	0,000	Valid
	Z4	0,686	0,000	Valid
	Z5	0,606	0,000	Valid
	Z6	0,813	0,000	Valid
Stres Kerja (Y)	Y1	0,783	0,000	Valid
	Y2	0,885	0,000	Valid
	Y3	0,858	0,000	Valid
	Y4	0,753	0,000	Valid
	Y5	0,721	0,000	Valid
	Y6	0,611	0,000	Valid
	Y7	0,801	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi (r) > 0,246 dan nilai sig. < 0,05 yang artinya seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standard Nilai	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	0,682	0,6	Reliabel
Etos Kerja Islam (Z)	0,806	0,6	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,888	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel adalah $> 0,6$ dengan demikian hasil penelitian ini reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji ini untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
X terhadap Y	0,108	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,422	Normalitas Terpenuhi

Sumber : Data diolah 2021

Dari Uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai 0,108 dan 0,422 $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.5.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk melihat hubungan linear variabel yang diteliti. Apabila nilai Deviation fromlinearity $> 0,05$ maka variabel independen dikatakan memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas

Model	Deviation From Linearity X	Keterangan
X ke Z	0,198	Linear
X ke Y	0,255	Linear
Z ke Y	0,138	Linear

Sumber : Data diolah 2021

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Hererokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai Sig. > 0,05 maka bebas dari heterokedastisitas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	0,104	Bebas Heterokedastisitas
Etos Kerja (Z)	0,123	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah 2021

Dari Uji Heterokedastisitas diperoleh nilai 0,104 dan 0,123 > 0,05 maka heterokedastisitas tidak terjadi atau bebas dari heterokedastisitas.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji T

Uji t merupakan pengujian regresi yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi secara parsial, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji T (Parsial) X Z terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandarized Coefficiens		Standarized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	,767	6,277		,122	,903
	Kecerdasan Emosional	,895	,370	,356	2,419	,019
	Etos Kerja Islam	,291	,268	,160	1,083	,283

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 Diketahui tingkat signifikansi variabel kecerdasan emosional terhadap stres kerja sebesar $0,019 < 0,05$, yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh langsung signifikan terhadap stres kerja. Diketahui tingkat signifikansi variabel etos kerja Islam terhadap stres kerja sebesar $0,283 > 0,05$, yang berarti etos kerja Islam berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap stres kerja.

Tabel 4.13 Hasil Uji T (Parsial) X terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandarized Coefficiens		Standarized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	6,204	2,862		2,167	,034
	Kecerdasan Emosional	,888	,134	,644	6,634	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islam

Sumber : Data diolah 2021

Diketahui tingkat signifikansi variabel kecerdasan emosional terhadap etos kerja Islam sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh langsung signifikan terhadap etos kerja Islam

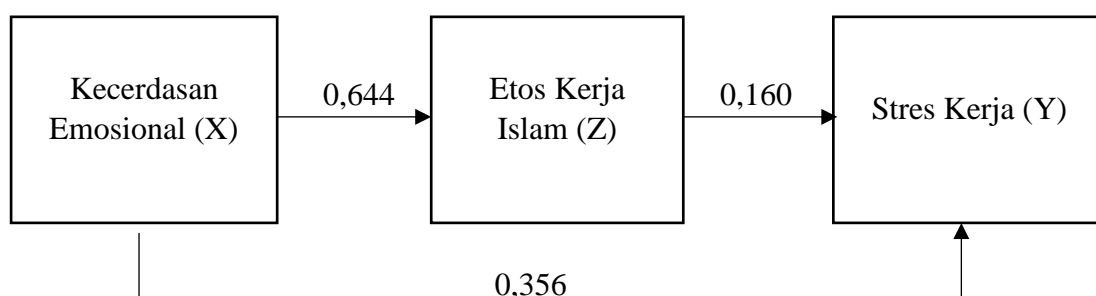
4.6.2 Uji Analisis (*Path Analysis*)

Analisis Jalur (*path Analysis*) digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel intervening atau variabel mediasi, metode yang digunakan adalah analisis jalur. Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Model analisis jalur pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali atau dapat disebutkan menggunakan 2 model yaitu:

- 1) Model (1) untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel mediasi model analisis jalur yaitu X terhadap variabel dependen (Y).

- 2) Model (2) untuk mengetahui hubungan antar variabel intervening menjadi variabel independen dan sekaligus dihubungkan dengan variabel mediasi (Z). Model analisis jalur yaitu X dan Y terhadap variabel mediasi (Z).

Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur



Tabel 4.15 Hasil Analisis Jalur

No.	Pengaruh Variabel	Pengaruh Kuasal	
		Langsung	Tidak Langsung
1.	X terhadap Y	0,356	
2.	X terhadap Z	0,644	
3.	Z terhadap Y	0,160	
4.	X melalui Z terhadap Y		$(0,644+0,160)$ $= 0,804$

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan *path analysis* yang terdapat pada tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Pengaruh langsung kecerdasan emosional (X) terhadap stres kerja (Y) sebesar 0,356.
- 2) Pengaruh langsung kecerdasan emosional (X) terhadap etos kerja Islam sebesar 0,644.
- 3) Pengaruh langsung etos kerja Islam (Z) terhadap stres kerja (Y) sebesar 0,160.
- 4) Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional (X) melalui etos kerja Islam (Z) terhadap stres kerja (Y) sebesar 0,804.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah diuraikan bahwa Kecerdasan Emosional sebagai variabel bebas, Etos Kerja Islam sebagai variabel mediasi dan Stres Kerja sebagai variabel terikat. Diperoleh hasil bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Islam. Berikut penjelasan implikasi dari masing-masing variabel.

4.7.1 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja.

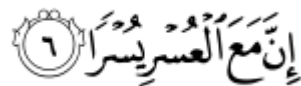
Berdasarkan hasil diagram analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Kecerdasan Emosional secara langsung berpengaruh

terhadap Stres Kerja pada pegawai Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri di peroleh nilai sebesar 0,356. Sedangkan berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi variabel Kecerdasan Emosional (X) sebesar 0,019. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka H1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional (X) terhadap Stres Kerja (Y). Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, ialah semakin tinggi nilai dari reaksi-reaksi emosional yang dimiliki individu. Hal tersebut akan membuat semakin baik dalam menurunkan stres kerja. Sedangkan bila nilai dari reaksi emosional yang rendah tidak akan menurunkan stres kerja. Dimana pegawai yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan lebih bisa mengatasi tekanan dari stres kerjanya, sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap stres kerjanya. Dan ditemukan bahwa indikator pengaturan diri memiliki nilai tertinggi dengan mean sebesar 4,5, menunjukkan bahwa pengaturan diri adalah peran penting pengaruhnya terhadap stres kerja. Sedangkan indikator motivasi mempunyai nilai terendah dengan mean 4,1 terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdillah, Rahmat (2017) yang mengemukakan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap stres kerja. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosi

dapat mempengaruhi secara langsung terhadap stres kerja yang signifikan.

Hal ini berkaitan pada firman Allah SWT pada Surah Al-Insyirah Ayat 6 yang berbunyi sebagai berikut :



“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al Insyirah [95]: 7).

Dari ayat tersebut jika dihubungkan dengan kecerdasan emosional terhadap stres kerja bahwa jika dihadapi sebuah kesulitan seperti stres kerja, pasti ada kemudahan. Hal tersebut menunjukkan bawah pengendalian kecerdasan emosional dapat mengatasi stres kerja.

4.7.2 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Etos Kerja Islam (variabel mediasi).

Berdasarkan hasil diagram analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Kecerdasan Emosional secara langsung berpengaruh terhadap Etos Kerja Islam pada pegawai Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri di peroleh nilai sebesar 0,644. Sedangkan berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi variabel Kecerdasan Emosional (X) sebesar 0,000. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka H2 diterima

yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional (X) terhadap Etos Kerja Islam (Z). Dimana pegawai yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan meningkatkan nilai etos kerja Islam, sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap etos kerja Islam. Disini menandakan apabila nilai dari tingkat kepekaan emosional yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap etos kerja Islam. Pengaturan diri juga menjadi nilai tertinggi dalam mempengaruhi variabel etos kerja islam dengan mean 4,5. Yang membuktikan pengaturan diri merupakan indikator yang paling mempengaruhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abbasi (2015) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi etos kerja Islam. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan kecerdasan emosional dapat berpengaruh langsung secara signifikan terhadap stres kerja.

Hal ini dibahas pada Surah An-Najm ayat 38-39 yang berbunyi sebagai berikut :

﴿ ٣٨ ﴾ أَلَّا نَزِرُ وَازِرَةٌ وُزْرَ أُخْرَىٰ ﴿ ٣٩ ﴾ وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“(yaitu) bahwasanya seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain, dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS. an-Najm [53] : 38-39).

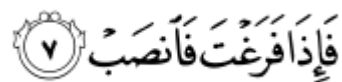
Yang mengartikan bahwa apabila dengan membawa fikiran serta usaha yang positif serta membawa kebaikan terhadap sekitar akan mendapatkan hasil yang baik pula. Sebaliknya jika fikiran serta usaha yang buruk maka orang tersebut juga akan mendapat hasil yang buruk pula.

4.7.3 Pengaruh Etos Kerja Islam (variabel mediasi) terhadap Stres Kerja.

Berdasarkan hasil diagram analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Etos Kerja Islam secara langsung berpengaruh terhadap Stres Kerja pada pegawai Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri diperoleh nilai sebesar 0,160. Sedangkan berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi variabel Etos Kerja Islam (Z) sebesar 0,283. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05 dan membuktikan bahwa etos kerja Islam berpengaruh negatif yang artinya dapat menurunkan stres kerja namun tidak berpengaruh signifikan, maka H3 ditolak yaitu terdapat pengaruh tidak signifikan Etos Kerja Islam (Z) terhadap Stres Kerja (Y). Dimana pegawai yang memiliki etos kerja Islam belum dapat menurunkan nilai stres kerja. Etos kerja Islam menunjukkan tidak mampu mengatasi stres kerja, ditemukan etos kerja Islam masih terbatas pada etika kerja yang tidak bisa menurunkan tingkat stres kerja. Indikator mencermati waktu memiliki

nilai terendah dalam mempengaruhi stres kerja dengan nilai 3,5 yang menunjukkan banyak pegawai terdesak oleh target kerja, sedangkan indikator Al-Salah (baik dan manfaat) memiliki nilai 4,2 yang membuktikan bahwa hal baik dan manfaat lebih dapat mempengaruhi stres kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rifai (2016) dan Fajriyah (2019) menunjukkan hasil negatif antara etos kerja Islam terhadap stres kerja, yang berarti membuktikan bahwa etos kerja dapat menurunkan stres kerja. Dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja Islam memberikan hasil negatif tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap stres kerja. Pandangan Islam yang berkaitan mengenai hal ini dibahas pada Surah Al-Insyirah : 6-7 yang berbunyi :



“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.” (Q.S. Al Insyirah [95]: 7).

Ayat ini menekankan apabila telah selesai berdakwah maka beribadatlh kepada Allah; apabila kamu telah selesai mengerjakan urusan dunia maka kerjakanlah urusan akhirat, dan ada lagi yang mengatakan: apabila telah selesai mengerjakan shalat berdoalah, intinya apabila telah menyelesaikan suatu pekerjaan maka langsung

kerjakan yang lain, sebab apapun yang diinginkan oleh seseorang baru dapat dicapai jika diusahakan dengan kerja maksimal.

4.7.4 Pengaruh Etos Kerja Islam sebagai mediasi kecerdasan emosional terhadap stres kerja.

Berdasarkan hasil diagram analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Kecerdasan Emosional melalui Etos Kerja Islam secara tidak langsung berpengaruh terhadap Stres Kerja pada pegawai Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri diperoleh nilai sebesar 0,804 dimana nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga ditemukan adanya pengaruh tidak langsung tidak signifikan, maka H4 ditolak dimana etos kerja Islam belum mampu memediasi kecerdasan emosional terhadap stres kerja secara signifikan. Artinya etos kerja Islam tidak akan membuat pegawai berkonsentrasi terhadap nilai-nilai dari kecerdasan emosionalnya dalam mengatasi stres kerja. Dalam mengatasi stres kerja, poin pengaturan diri menjadi titik utama yang dapat mempengaruhi stres kerja. Namun, nilai indikator mencermati waktu pada variabel etos kerja Islam masih menjadi masalah yang harus dibenahi untuk memediasi variabel stres kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fajriyah (2019) yang mengatakan Etos Kerja Islam sebagai mediasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan emosional

maupun stres kerja. Pentingnya etos kerja Islam telah dipertegas pada Firman Allah SWT. yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾
 وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. at-Thaubat [9] : 105).

Dari ayat diatas disebutkan bahwa penilaian terhadap seseorang sangat tergantung pada kerjanya. Hasil yang didapat seseorangpun sangat tergantung pada apa yang telah diusahakannya.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran. Adapun kesimpulan dan saran akan dijelaskan sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada pegawai di Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri, artinya pegawai dapat mengatasi tingkat tekanan atau beban pada stres kerja. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, ialah semakin tinggi nilai dari reaksi-reaksi emosional yang dimiliki individu. Hal tersebut akan membuat semakin baik dalam menurunkan stres kerja. Sedangkan bila nilai dari reaksi emosional yang rendah tidak akan menurunkan stres kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap etos kerja Islam pada pegawai di Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri, artinya pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi juga berpengaruh baik terhadap etos kerja Islam. Disini menandakan apabila nilai dari tingkat kepekaan emosional yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap etos kerja Islam.
3. Terdapat pengaruh tidak signifikan etos kerja Islam terhadap stres kerja pada pegawai di Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri, artinya

etos kerja Islam pada pegawai belum mampu menurunkan stres kerja. Etos kerja Islam menunjukkan tidak mampu mengatasi stres kerja, ditemukan etos kerja Islam masih terbatas pada etika kerja yang tidak bisa menurunkan tingkat stres kerja.

4. Etos kerja Islam secara tidak langsung dan tidak signifikan belum mampu memediasi kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada pegawai di Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri, artinya etos kerja Islam tidak akan membuat pegawai berkonsentrasi terhadap nilai-nilai dari kecerdasan emosionalnya dalam mengatasi stres kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran sebagai berikut.

5.2.1 Bagi Lembaga

Kecerdasan emosional pada pegawai di Lembaga Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri tetap dipertahankan dalam mengatasi stres kerja yang nantinya akan memberikan dampak positif bagi lembaga. Indikator pengaturan diri pada kecerdasan emosional perlu dipertahankan lembaga, hal tersebut terbukti mampu mengatasi stres kerja yang berlebihan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel independen. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melihat faktor-faktor lain, seperti faktor motivasi dan atau reward yang dapat

berpengaruh lebih terhadap stres kerja agar menjadi sebuah penemuan yang baik lagi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldulaimi, S.M. (2016). *Fundamental Islamic perspective of work ethics. Journal of Islamic Accounting and Business Research*. 7(1), 59-76
- Al-qur'an Al-Karim dan Terjemahan dan Al-Hadits
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis Edisi Revisi VI*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, Prof. DR. M.Com. (2011). *Pengaruh religiositas terhadap komitmen organisasi keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas*. Jurnal bisnis strategi, Vol 9 (Juli).
- Hafidhuddin , Didin dan Hendri tanjung. (2013). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press. h. 40-41
- Harahap, S. S. (2011). *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Haq, Hanifah Muhibbatul. (2015). *Pengaruh Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasab Sppiritual Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kahtani, A. A. (2013). *Employee Emotional and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework*. International Journal: Bussiness and Social Science, Vol. 4 No. 9, pp. 80-95
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja. Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung. Alfabeta.
- Febrianti, Lisa, Lucky Rachmawati. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa di SMA Negeri 3 Nganjuk*. Volume 6 Nomor 2 Tahun
- Murni, Dewi. (2016). *Kecerdasan Emosional Menurut Perspektif Al-Quran*. Jurnal Syhadah. Vol. V, No.1, April 2016, 99

- Mumpuni, Yekti dan Ari Wulandari. (2010). *Cara Jitu Mengatasi Stres*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustofa, Ahmad Bisri. (2015). *Etos Kerja Islam Dalam Lembaga Keuangan Syariah di BMT Istiqomah Karangrejo*. Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Narundana. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt. PLN (persero) Cabang Makassar*. Universitas Hasanudin. repository.unhas.ac.id.
- Nasrudin, Endin. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia (Anggota IKAPI Jabar)
- Nuraningsih, Ni Luh Putu dan Made Surya Putra. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort and Spa Vol.4, No.10*”, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali
- Septiana, Ima Kiat. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Kecerdasan Emosional (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Di Surakarta)*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Satrianegara, Fais. (2013). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Pers.
- Shukor Abdul bin Shamsudin et.al. (2010). *Preliminary Insights on the effect of Islamic work ethic on telationship marketing and customer satisfaction*”, *The Journal of Human Resource and Adultn Learning*. Vol 6, Num. 1, June, P. 106 -114.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Statistika dan Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, V., Wiranta. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Supriyanto, Achmad Sani dan Eka Afnan Troena. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Pada Bank Syariah Kota Malang Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10 No.4*”, Jurnal Malang:

Fakultas Ekonomi UIN Maulana Ibrahim Malang dan Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.

Tridhonanto, Al. (2010). *Meraih Sukses Dengan Kecerdasan Emosional*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo

Widiasworo, Erwin. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta : Araska

Wijayanto, Dian. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Yanti, Andi Besse. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah Iii Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Makassar.Uin Alauddin Makassar*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Afta Maulfi Afifilchafid
Tempat Tanggal Lahir : 21 Pebruari 1999
Alamat Asal : Jl. Dahlia Ds. Turus Kec. Gurah Kab. Kediri
Telepon : 081559694926
E-Mail : afta.gempil@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2011 : MI Hidayatus Sholihin, Kediri
2011-2014 : MTsN Kediri 2
2014-2017 : MAN 2 Kota Kediri
2017-2021 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017-2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
(PKPBA)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2018-2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI)
UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Staff Ahli Advokasi Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018-2019
- Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” Malang Tahun 2017-2018

- Anggota LSO Olahraga Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” Malang Tahun 2018-2019
- Anggota LSO Olahraga Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” Malang Tahun 2018-2019

Malang, 7 Juni 2021



Afta Maulfi Afilchafid



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Afta Maulfi Afifilchafid
NIM : 17510100
Handphone : 081559694926
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : afta.gempil@gmail.com
Judul Skripsi : "Fenomena Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja dimediasi Etos Kerja Islam pada Pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	21%	8%	13%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 2 Juli 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Skripsi

ORIGINALITY REPORT

24%
SIMILARITY INDEX

21%
INTERNET SOURCES

8%
PUBLICATIONS

13%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	7%
2	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	2%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
4	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
5	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
7	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	1%
9	repository.ub.ac.id Internet Source	1%



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 4828/BAN-PT/ Akred/S1/XII/2017

Jalan Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881

BUKTI KONSULTASI

Nama : Afta Maulfi Afifilchafid
NIM/Jurusan : 17510100/Manajemen
Pembimbing : Rini Safitri SE., MM., MBA
Judul Skripsi : Fenomena Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dimediasi Etos Kerja Islam

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	5 Januari 2021	Pengajuan Judul	
2.	13 Maret 2021	Konsultasi BAB 1	
3.	17 Maret 2021	Konsultasi BAB 1 2 3	
4.	20 Maret 2021	Konsultasi revisi BAB 1 2 3	
5.	29 Maret 2021	ACC Proposal	
6.	28 Mei 2021	Konsultasi BAB 4	
7.	4 Juni 2021	Konsultasi BAB 4 & 5	
8.	8 Juni 2021	Konsultasi revisi BAB 5	
9.	10 Juni 2021	ACC Skripsi	

Malang, 07 Juni 2021
Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 19670816 200312 1 001

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

SKRIPSI

“FENOMENA KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA DIMEDIASI ETOS KERJA ISLAM PADA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI KABUPATEN KEDIRI”

Dengan Hormat,

Assalamu’alaikum Wr. Wb. Salam Sejahtera Untuk Semua.

Saya Afta Maulfi Afifilchafid mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana saya bermaksud untuk memohon bantuan Saudara/i untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“Fenomena Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja dimediasi Etos Kerja Islam pada Pegawai Pengadilan Negeri Kabupaten Kediri”** dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Informasi yang Saudara/i hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan kerjasama Saudara/i yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Wassalamu’akaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,



Afta Maulfi Afifilchafid

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda sebagai berikut;

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*

Pendidikan Terakhir : D3/S1/S2/Lainnya*

Masa Kerja :

**Coret yang tidak perlu*

II. PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN KUESIONER

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda dan berilah tanda (√) pada jawaban yang Anda pilih.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju skor 5

ST = Setuju skor 4

RG = Ragu-ragu skor 3

TS = Tidak Setuju skor 2

STS = Sangat Tidak Setuju skor 1

III. KUESIONER

1. Variabel Kecerdasan Emosional

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	RG	TS	STS
1.	Saya telah belajar banyak tentang diri sendiri					
2.	Saya dengan mudah mengabaikan gangguan-gangguan apabila saya perlu berkonsentrasi					
3.	Saya mudah berbicara dengan orang yang tidak sesudut pandang atau satu pemikiran dengan saya					
4.	Saya tergerak oleh gagasan-gagasan dan solusi baru					
5.	Dalam berinteraksi dengan orang lain saya dapat memahami perasaan mereka					

2. Variabel Etika Kerja Islam

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	RG	TS	STS
1.	Saya mempunyai target yang harus dicapai dalam pekerjaan saya dengan didasari niat yang baik					
2.	Saya bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					

3.	Dalam menjalankan tugas, saya selalu menggunakan niat baik dalam mencapai target dalam pekerjaan saya					
4.	Dalam menjalankan pekerjaan, saya akan mengutamakan tanggungjawab daripada kepentingan pribadi					
5.	Saya mampu bekerja secara kooperatif dan berkolaborasi dengan rekan kerja					
6.	Saya bekerja secara jujur dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					

3. Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	RG	TS	STS
1.	Saya kurang yakin dengan kualitas pekerjaan saya					
2.	Keyakinan saya selalu bertentangan dengan atasan					
3.	Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan					
4.	Ketika tempat kerja terlalu ramai saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja					
5.	Saya selalu tertekan dengan waktu yang menuntut tepat waktu					
6.	Saya memiliki tanggung jawab terlalu banyak dalam pekerjaan saya					
7.	Saya sering terjebak diantara tuntutan kerja tanpa dukungan atasan					

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi

1. Kecerdasan Emosional (X)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentasi Responden					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1	0	1	0	45	18	64	0,0	1,6	0,0	70,3	28,1	100	4,3
X2	0	2	2	23	37	64	0,0	3,1	3,1	35,9	57,8	100	4,5
X3	0	1	2	54	7	64	0,0	1,6	3,1	84,4	10,9	100	4,1
X4	1	0	4	38	21	64	1,6	0,0	6,3	59,4	32,9	100	4,2
X5	0	1	3	39	21	64	0,0	1,6	4,7	60,9	32,8	100	4,2

2. Stres Kerja (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentasi Responden					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1	0	1	3	41	19	64	0,0	1,6	4,7	64,1	29,7	100	4,2
Y2	0	3	4	30	27	64	0,0	4,7	6,3	46,9	42,2	100	4,3
Y3	1	4	2	47	10	64	1,6	6,3	3,1	73,4	15,6	100	4,0
Y4	0	0	3	40	21	64	0,0	0,0	4,7	62,5	32,8	100	4,3
Y5	0	1	3	39	21	64	0,0	1,6	4,7	60,9	32,8	100	4,2
Y6	1	1	3	39	20	64	1,6	1,6	4,7	60,9	31,3	100	4,2

3. Etos Kerja Islam (Z)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentasi Responden					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z1	7	8	3	38	8	64	10,9	12,5	4,7	59,4	12,5	100	3,5
Z2	2	10	3	37	12	64	3,1	15,6	4,7	57,8	18,8	100	3,8

Z3	0	10	4	$\frac{3}{8}$	12	$\frac{6}{4}$	0,0	$\frac{15,6}{6}$	6,3	$\frac{59,4}{4}$	$\frac{18,8}{8}$	$\frac{10}{0}$	3,8
Z4	1	6	7	$\frac{3}{4}$	16	$\frac{6}{4}$	1,6	9,4	$\frac{10,9}{9}$	$\frac{53,1}{1}$	$\frac{25,0}{0}$	$\frac{10}{0}$	4,0
Z5	3	3	5	$\frac{3}{6}$	17	$\frac{6}{4}$	4,7	4,7	7,8	$\frac{56,3}{3}$	$\frac{26,6}{6}$	$\frac{10}{0}$	4,0
Z6	0	4	9	$\frac{3}{0}$	21	$\frac{6}{4}$	0,0	6,3	$\frac{14,1}{1}$	$\frac{46,9}{9}$	$\frac{32,8}{8}$	$\frac{10}{0}$	4,2
Z7	1	6	7	$\frac{3}{9}$	11	$\frac{6}{4}$	1,6	9,4	$\frac{10,9}{9}$	$\frac{60,9}{9}$	$\frac{17,2}{2}$	$\frac{10}{0}$	3,8

Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian

1. Uji Instrumen Data

1.1. Uji Validitas

Variabel X

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	TotalX
X1	Pearson Correlation	1	-,092	,660**	,276*	,241	,552**
	Sig. (2-tailed)		,470	,000	,027	,055	,000
	N	64	64	64	64	64	64
X2	Pearson Correlation	-,092	1	,149	,472**	,392**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,470		,239	,000	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64
X3	Pearson Correlation	,660**	,149	1	,484**	,427**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,239		,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64
X4	Pearson Correlation	,276*	,472**	,484**	1	,185	,748**
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,000		,142	,000
	N	64	64	64	64	64	64
X5	Pearson Correlation	,241	,392**	,427**	,185	1	,664**
	Sig. (2-tailed)	,055	,001	,000	,142		,000
	N	64	64	64	64	64	64
TotalX	Pearson Correlation	,552**	,640**	,751**	,748**	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64

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

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

Variabel Z

		Correlations						
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	TotalZ
Z1	Pearson Correlation	1	,271*	,539**	,439**	,434**	,469**	,720**
	Sig. (2-tailed)		,031	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Z2	Pearson Correlation	,271*	1	,326**	,343**	,285*	,542**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,031		,009	,006	,023	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Z3	Pearson Correlation	,539**	,326**	1	,466**	,507**	,503**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009		,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Z4	Pearson Correlation	,439**	,343**	,466**	1	,119	,621**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000		,350	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Z5	Pearson Correlation	,434**	,285*	,507**	,119	1	,296*	,606**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,000	,350		,018	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Z6	Pearson Correlation	,469**	,542**	,503**	,621**	,296*	1	,813**
	Sig. (2-tailed)							
	N	64	64	64	64	64	64	64

Y4	Pearson Correlation	,347**	,584**	,487**	1	,761**	,605**	,371**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000	,000	,003	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Y5	Pearson Correlation	,283*	,504**	,500**	,761**	1	,505**	,417**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Y6	Pearson Correlation	,273*	,456**	,341**	,605**	,505**	1	,271*	,611**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,006	,000	,000		,030	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Y7	Pearson Correlation	,728**	,729**	,788**	,371**	,417**	,271*	1	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,001	,030		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Total Y	Pearson Correlation	,783**	,885**	,858**	,753**	,721**	,611**	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

1.2. Uji Reliabilitas

2. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,682	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	17,02	3,190	,324	,675
X2	16,80	2,768	,352	,677
X3	17,19	2,917	,621	,576
X4	17,08	2,486	,522	,589
X5	17,05	2,839	,437	,631

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	20,91	5,769	,590	,772
Z2	20,83	5,637	,482	,798
Z3	21,14	5,202	,648	,756
Z4	20,81	5,996	,556	,780
Z5	20,92	6,168	,445	,801
Z6	20,94	5,044	,689	,745

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	23,48	18,127	,667	,876
Y2	23,33	17,748	,827	,851
Y3	23,34	18,896	,799	,857
Y4	23,16	19,912	,660	,874
Y5	23,19	19,837	,610	,880
Y6	22,98	21,730	,502	,890
Y7	23,27	19,722	,727	,866

3. Uji Asumsi Klasik

3.1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,52561703
Most Extreme Differences	Absolute	,240
	Positive	,130
	Negative	-,240
Test Statistic		1,240
Asymp. Sig. (2-tailed)		,108

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,48271108
Most Extreme Differences	Absolute	,248
	Positive	,141
	Negative	-,248
Test Statistic		,848
Asymp. Sig. (2-tailed)		,422

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

3.2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Etos Kerja Islam * Kecerdasan Emosional	64	100,0%	0	0,0%	64	100,0%

Report

Etos Kerja Islam

Kecerdasan Emosional	Mean	N	Std. Deviation
10	14,00	1	.
15	19,00	1	.
18	23,50	2	2,121
20	23,00	8	2,828
21	25,94	16	2,542
22	25,38	26	1,651
23	27,00	7	1,528
24	26,33	3	2,082
Total	25,11	64	2,795

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja Islam * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	243,976	7	34,854	7,862	,000
		Linearity	204,352	1	204,352	46,096	,000
		Deviation from Linearity	39,624	6	6,604	1,490	,198
	Within Groups	248,258	56	4,433			
Total			492,234	63			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Etos Kerja Islam * Kecerdasan Emosional	,644	,415	,704	,496

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Kecerdasan Emosional	64	100,0%	0	0,0%	64	100,0%

Report

Stres Kerja

Kecerdasan Emosional	Mean	N	Std. Deviation
10	16,00	1	.
15	14,00	1	.
18	26,00	2	4,243
20	27,00	8	2,828
21	24,94	16	6,351
22	28,92	26	2,827
23	27,71	7	6,264
24	31,00	3	2,646
Total	27,13	64	5,094

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	506,788	7	72,398	3,594	,003
		Linearity	344,684	1	344,684	17,109	,000
		Deviation from Linearity	162,104	6	27,017	1,341	,255
	Within Groups		1128,212	56	20,147		
	Total		1635,000	63			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Kecerdasan Emosional	,459	,211	,557	,310

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Etos Kerja Islam * Stres Kerja	64	100,0%	0	0,0%	64	100,0%

Report

Etos Kerja Islam

Stres Kerja	Mean	N	Std. Deviation
14	23,50	2	6,364
15	28,00	1	.
16	14,00	1	.
17	22,00	2	2,828
19	26,00	5	4,472
20	16,00	1	.
23	25,00	1	.
27	24,00	2	2,828
28	24,47	15	,915
29	25,62	13	1,710
30	25,57	7	,787
31	26,83	6	,753
32	26,83	6	,753
33	27,00	2	,000
Total	25,11	64	2,795

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja Islam * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	299,543	13	23,042	5,979	,000
		Linearity	74,549	1	74,549	19,344	,000
		Deviation from Linearity	224,994	12	18,749	4,865	,138
	Within Groups	192,691	50	3,854			
Total			492,234	63			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Etos Kerja Islam * Stres Kerja	,389	,151	,780	,609

3.3. Uji Heterokedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	Etos Kerja Islam, Kecerdasan Emosional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,222 ^a	,049	,018	3,09091

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,112	2	15,056	1,576	,215 ^b
	Residual	582,778	61	9,554		
	Total	612,890	63			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,846	4,259		1,138	,260
	Kecerdasan Emosional	-,414	,251	-,269	-1,649	,104
	Etos Kerja Islam	,285	,182	,256	1,566	,123

a. Dependent Variable: RES2

4. Uji T Hipotesis dan Analisis Jalur

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etos Kerja Islam, Kecerdasan Emosional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 ^a	,226	,200	4,556

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,034	2	184,517	8,891	,000 ^b
	Residual	1265,966	61	20,754		
	Total	1635,000	63			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	,767	6,277		,122	,903
	Kecerdasan Emosional	,895	,370	,356	2,419	,019
	Etos Kerja Islam	,291	,268	,160	1,083	,283

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,415	,406	2,155

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204,352	1	204,352	44,010	,000 ^b
	Residual	287,882	62	4,643		
	Total	492,234	63			

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islam

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,204	2,862		2,167	,034
	Kecerdasan Emosional	,888	,134	,644	6,634	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja Islam