

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL
DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL
KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

SITI ISNAINI MASRUOH

17410200

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

2023

HALAMAN JUDUL
HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES
KERJA PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL
KOTA MALANG

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

SITI ISNAINI MASRUOH

17410200

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES
KERJA PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL
KOTA MALANG

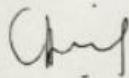
SKRIPSI

Oleh:
SITI ISNAINI MASRUOH

17410200

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I



Ainindita Aghniacakti, M.Psi.
NIP. 19940818201911202272

Dosen Pembimbing II



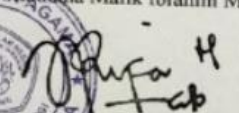
Dr. H. Ach. Khudori Soleh, M.Ag.
NIP. 196811242000031001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

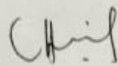



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KecERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES
KERJA PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL
KOTA MALANG

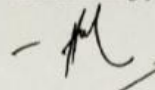
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 19 Juni 2023
Susunan Dewan Penguji:

Ketua Penguji



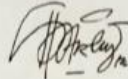
Ainindita Aghniacakti, M.Psi.
NIP. 19940818201911202272

Sekretaris Penguji



Dr. H. Ach. Ghudori Soleh, M.Ag.
NIP. 196811242000031001

Penguji Utama



Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si, Psi.
NIP. 197207181999032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 26 Juni 2023

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si.
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Siti Isnaini Masruroh

NIM : 17410200

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul "**Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang**" merupakan benar-benar karya saya sendiri baik Sebagian maupun keseluruhan. Jika dikemudian hari terdapat klaim dari pihak lain, maka bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 20 Maret 2023

Peneliti

METER
TEMPEL
F7AK06430810056
Siti Isnaini Masruroh
NIM. 17410200

MOTTO

"Satu-satunya cara untuk melakukan pekerjaan hebat yaitu dengan mencintai apa yang sedang kamu lakukan." - Steve Jobs.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT, Alhamdulillah peneliti telah mampu menyelesaikan penelitian ini dan melalui setiap tahapan dengan tuntas. Penelitian ini dipersembahkan untuk bapak, ibu, kakak-kakak, dan semua saudara yang telah memberi motivasi dan panjatan do'a yang tulus hingga akhir pengerjaan penelitian ini. Serta teman-teman yang selalu mendukung dan memberi banyak masukan dalam proses penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Syukur *Alhamdulillah* peneliti ucapkan kepada Allah SWT dan nabi Muhammad SAW yang telah memberi rahmat, hidayah, dan menuntun sehingga proses penelitian ini dapat terlewati dengan baik, serta peneliti dapat menuntaskan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang” guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada Fakultas Psikologi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penelitian ini tidak akan tercipta tanpa bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Ibu Ainindita Aghniacakti, M.Psi selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, nasihat, dan motivasi dengan sabar dan semangat kepada penulis
4. Bapak A. Khudori Sholeh, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang juga telah memberikan bimbingan, nasihat, dan motivasi kepada penulis
5. Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I selaku Dosen Wali Akademik yang telah memberikan bimbingan, nasihat, dan motivasi selama masa perkuliahan akademik
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
7. Segenap Civitas Akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
8. Kedua orang tua dan kakak-kakak tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis secara moril maupun materiil hingga skripsi ini dapat terselesaikan

9. Seluruh teman Angkatan 2017 dan keluarga Psikologi E yang telah memberi pengalaman sejak menjadi mahasiswa baru
10. Teman-teman baik saya, Bee, Ori, Ike, Fay, Iir, Jeki, Bilqis, Nisa, Salmah, Mas Afif, Mas Pras, Mbak Ira dan teman baik saya lainnya yang telah mendukung, meluangkan waktunya untuk membantu proses pengerjaan skripsi
11. Teman sehidup sesurga saya yang masih dipersiapkan Allah SWT, semoga kita dipertemukan di waktu yang tepat dan cepat. Terima kasih telah membuat saya semakin termotivasi dan mempercepat pengerjaan skripsi
12. Seluruh partisipan yang sudah meluangkan segenap waktu untuk membantu dalam penelitian ini
13. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara moril maupun materiil.

Malang, 20 Maret 2023

Peneliti

Siti Isnaini Masruroh

17410200

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ix
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	ix
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
BAB II	10
A. Stres Kerja.....	10
B. Kecerdasan Emosional	15
C. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja pada Pegawai 20	20
D. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III.....	22
A. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian.....	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	22
C. Definisi Operasional.....	23
D. Populasi dan Sampel	24
E. Metode Pengumpulan Data	24
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	27

G. Metode Analisis Data.....	28
BAB IV	31
A. Pelaksanaan Penelitian	31
B. Hasil Penelitian	35
1. Uji asumsi	35
a. Uji normalitas	35
b. Uji linearitas	35
2. Analisis deskripsi	36
a. Skor hipotetik dan empirik	36
b. Deskripsi kategorisasi data	37
3. Uji hipotesis	40
4. Analisis tambahan	41
a. Uji interkorelasi Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja	41
C. Pembahasan	43
1. Tingkat Stres Kerja	43
2. Tingkat Kecerdasan Emosional	44
3. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang	45
BAB V.....	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran.....	10
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja	20
Gambar 3.1 Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja	23

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Kecerdasan Emosional.....	25
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Stres Kerja.....	26
Tabel 3.3 Norma Kategorisasi.....	29
Tabel 4.1 Waktu Penelitian Dan Tempat Penelitian	34
Tabel 4.2 Hasil Uji Coba Normalitas	35
Tabel 4.3 Hasil Uji Korelasi.....	35
Tabel 4.4 Hasil Uji Coba Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	36
Tabel 4.5 Tabel Kategorisasi Data	37
Tabel 4.6 Tabel Kategorisasi Stres Kerja.....	39
Tabel 4.7 Tabel Kategorisasi Kecerdasan Emosional.....	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi.....	40
Tabel 4.9 Pedoman Interpretasi Korelasi	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Interkorelasi Per Aspek	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Stres Kerja	53
Lampiran 2 Skala Kecerdasan Emosional.....	57
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional.....	59
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Stres Kerja	60
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas Dan Linieritas	61
Lampiran 6 Hasil Uji Korelasi	62
Lampiran 7 Hasil Uji Interkorelasi Per Aspek.....	62
Lampiran 8 Skor Responden Skala Kecerdasan Emosional	65
Lampiran 9 Skor Responden Skala Stres Kerja	67
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian.....	69
Lampiran 11 Kartu Bimbingan Skripsi	70
Lampiran 12 Daftar Nama Pegawai Asn	72
Lampiran 13 Dokumentasi.....	73

ABSTRAK

Masruroh, Siti Isnaini. 2023. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang*. Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Dosen Pembimbing : Ainindita Aghniacakti, M. Psi

Pengelolaan SDM dalam lingkungan kerja diperlukan untuk tugas-tugas dan beban kerja yang harus diselesaikan oleh pekerja, namun SDM yang tidak optimal akan menimbulkan stres kerja pada para pekerja, stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja. Realita yang terjadi yakni terdapat permasalahan yang kompleks di lapangan. Permasalahan tersebut bersumber dari internal dan eksternal pegawai. Dampak stres kerja yaitu kondisi yang mempengaruhi proses berfikir dan kestabilan emosi dari seseorang. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui tingkat kecerdasan emosional pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang, mengetahui tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang, mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stress kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *product moment*. Subjek penelitian ini adalah pegawai PNS Dinas Sosial Kota Malang yang berjumlah 54 orang, diambil dengan menggunakan teknik sampling yakni *random sampling*. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel terikat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja pada pegawai Dinas Sosial berada pada kategori sedang sebesar 88.9% sebanyak 48 subjek, kategori rendah sebesar 7.4% sebanyak 4 subjek, dan kategori tinggi sebesar 3.7% sebanyak 2 subjek. Sedangkan kecerdasan emosional pada pegawai Dinas Sosial berada pada kategori sedang sebanyak 50 subjek sebesar 92.6%, kategori rendah sebesar 1.9% sebanyak 1 subjek, dan kategori tinggi sebesar 5.5% sebanyak 3 subjek. Hasil korelasi *product moment* Sig. ($p < 0,005$) sebesar $r = -0,495$ yaitu terdapat korelasi negatif sedang antara kedua variabel tersebut. Hal ini berarti H1 diterima dan menolak H0. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah stres kerja, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Stres Kerja

ABSTRACT

Masruroh, Siti Isnaini. 2023. The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Stress in Malang City Social Service Employees. Thesis. Psychology Department. Faculty of Psychology. State Islamic Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor: Ainindita Aghniacakti, M. Psi

The reality that occurs is that there are complex problems in the field. These problems come from internal and external employees. The impact of work stress is a condition that affects the thought process and emotional stability of a person. Therefore, the purpose of this study is to determine the level of emotional intelligence in Malang City Social Service employees, to determine the level of work stress in Malang City Social Service employees, to find out whether there is a relationship between emotional intelligence and work stress in Malang City Social Service employees.

This study uses a quantitative approach with product moment analysis techniques. The subjects of this study were 54 PNS employees of the Malang City Social Service, who were taken using a sampling technique, namely random sampling. This study uses two variables, namely emotional intelligence as the independent variable and work stress as the dependent variable.

The results of this study indicate that work stress on Social Service employees is in the moderate category of 88.9% for 48 subjects, the low category is 7.4% for 4 subjects, and the high category is 3.7% for 2 subjects. While the emotional intelligence of Social Service employees is in the moderate category of 50 subjects at 92.6%, the low category is 1.9% for 1 subject, and the high category is 5.5% for 3 subjects. Product moment correlation results Sig. ($p < 0.005$) of $r = .495$, which means there is a moderate negative correlation between the two variables. This means that H1 is accepted and H0 is rejected. That is, the higher the emotional intelligence, the lower the work stress, and vice versa.

Keywords: Emotional Intelligence, Work

مستخلص البحث

مسرورة، ستي اسنين. 2023. العلاقة بين الذكاء العاطفي وضغوط العمل على موظفي الخدمة الاجتماعية في مدينة مالانج. البحث الجامعي. قسم علم النفس. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف : عينينديتا أغنياكاكتي،

الكلمات الرئيسية : الذكاء العاطفي، ضغط العمل

إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل ضرورية للمهام وعبء العمل الذي يجب أن يكمله الموظفون، لكن الموارد البشرية غير المثلى سبب ضغوط العمل على الموظفين، ضغوط العمل هو شيء يختبره الموظفون كل يوم تقريباً. الحقيقة التي تحدث هي أن هناك مشاكل معقدة في هذا المجال. تأتي هذه المشاكل من الموظفين الداخليين والخارجيين. تأثير ضغوط العمل هو حالة تؤثر على عملية التفكير والاستقرار العاطفي للإنسان. لذلك، فإن الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مستوى الذكاء العاطفي لدى موظفي الخدمة الاجتماعية في مدينة مالانج، تحديد مستوى ضغوط العمل على موظفي الخدمة الاجتماعية في مدينة مالانج، اكتشاف 'هل هناك علاقة بين الذكاء العاطفي وضغوط العمل على موظفي الخدمة الاجتماعية في مدينة مالانج'.

تستخدم هذه الدراسة نهجاً كمياً مع تقنية تحليل لحظة المنتج. كان موضوع هذه الدراسة 54 من موظفي الخدمة المدنية الاجتماعية في الخدمة الاجتماعية لمدينة مالانج، مأخوذة باستخدام أسلوب أخذ العينة وهو أخذ العينة العشوائية. تستخدم هذه الدراسة متغيرين هما الذكاء العاطفي كمتغير مستقل وضغوط العمل كمتغير تابع.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن ضغوط العمل على موظفي الخدمة الاجتماعية تقع في الفئة المتوسطة بنسبة 88.9% في 48 فرداً، الفئة المنخفضة 7.4% تصل إلى 4 أفراد، والفئة العالية 3.7% تصل إلى فردين. في حين أن الذكاء العاطفي لموظفي الخدمة الاجتماعية يقع في الفئة المتوسطة البالغة 50 فرداً بنسبة 92.6%، الفئة المنخفضة 1.9% بقدر فرد واحد، والفئة العالية 5.5% تصل إلى 3 أفراد. نتائج ارتباط لحظة المنتج من ...، مما يعني وجود ارتباط سلبي معتدل بين المتغيرين. هذا يعني قبول .. ورفض .. أي أنه كلما زاد الذكاء العاطفي، انخفض ضغط العمل، والعكس صحيح.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap instansi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014). Suatu manajemen instansi yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas instansi tersebut, peningkatan efektivitas suatu instansi diperoleh melalui banyak cara, salah satunya yakni menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014). Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014). Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014).

Dampak lingkungan kerja yang positif dan sehat dapat meningkatkan kinerja pekerja, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika pekerja dapat memberikan kontribusi yang besar kepada instansi (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014). Dampak lingkungan yang sehat akan berpengaruh positif terhadap diri sendiri dan instansi, sehingga pekerja memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan instansi juga memperoleh tujuan yang ingin dicapai (Wartono, 2017). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan membuat pekerja memiliki performa yang menurun, serta tugas-tugas yang diberikan tidak berjalan sesuai dengan target yang ditentukan instansi sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien (Sihaloho & Siregar, 2019). Selain lingkungan kerja, diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang optimal (Sihaloho & Siregar, 2019).

Pengelolaan SDM diperlukan karena tugas-tugas dan beban kerja wajib diselesaikan oleh pekerja, namun SDM yang tidak optimal akan menimbulkan stres kerja pada para pekerja, stres di tempat kerja merupakan

hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja (Sihaloho & Siregar, 2019). Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pekerja karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi (Wartono, 2017). Artinya, stres muncul saat pekerja tidak mampu mengatasi permasalahan di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, hubungan dengan rekan kerja, tekanan berlebihan pada pekerjaan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari (Wartono, 2017).

Setiap tempat kerja pasti memiliki berbagai macam risiko atau potensi bahaya yang berpengaruh pada kesehatan pekerja yang mengakibatkan gangguan berupa penyakit akibat kerja (Mayang S, Lestantyo, & Kurniawan, 2018). Gangguan yang dimaksud dapat berupa gangguan fisik maupun psikis. Seringkali gangguan psikis menjadi potensi bahaya yang diabaikan, padahal ini merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kesehatan mental pekerja yang jika tidak diatasi dengan baik dapat menyebabkan stres kerja (Mayang S, Lestantyo, & Kurniawan, 2018).

Realita yang terjadi yakni terdapat permasalahan yang kompleks di lapangan. Permasalahan tersebut bersumber dari internal dan eksternal pegawai. Tentunya semua permasalahan tersebut menimbulkan stres kerja pada pegawai. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, Luthans (dalam Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018). Stres kerja adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku pada anggota organisasi (Luthans, 2006). Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal

mereka (Luthans, 2006). Berdasarkan berbagai teori tentang definisi stres kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan setiap tekanan baik secara fisik maupun psikologis yang dirasakan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Fenomena stres kerja terbukti melalui portal berita online suarapemredkalbar.com, terdapat fenomena yang terjadi pada gubernur, wali kota dan bupati di Indonesia mendadak mengalami sakit yang cukup parah, bahkan ada yang meninggal dunia saat menjalankan tugas yang begitu padat, menguras pikiran dan tenaga. Di Kalimantan Barat sudah ada lima pejabat, diantaranya Bupati Kabupaten Sintang, Jarot Nirwano yang dikabarkan mengalami serangan stroke hingga tiga kali. Wakil Bupati Kayong Utara, Kalimantan Barat Effendi Ahmad serangan jantung, beliau kelelahan karena padatnya aktivitas (Elgiants, 2022). Serangan penyakit jantung juga dialami Wakil Wali Kota Pontianak, Bahasan. Selain penyakit jantung, penyakit lain yaitu stroke juga dialami oleh beberapa kepala daerah. Hal ini dialami oleh Bupati Sintang, Jarot Winarno. Beliau mengalami kelelahan usai menghadiri sejumlah kegiatan (Elgiants, 2022).

Fenomena serupa juga terdapat pada portal berita online Kompas.com. Seorang pria yang stres kerja menanggalkan semua pakaiannya lalu bersujud di depan istrinya. Dalam video berdurasi 15 detik di TikTok, pria tersebut terlihat membuka pakaian di depan keluarganya lalu duduk dan bersujud di depan istrinya. Berdasarkan informasi dari istrinya, pria tersebut mengalami stres kerja, sebelum kejadian dia bekerja sebagai pramuniaga dan kurang tidur (Iswara, 2022). Fenomena lain terdapat pada portal berita online Kompas.com. Seorang pengemudi ojek online menyiram air aki kepada pelanggannya. Psikolog forensik Reza Indragiri Amriel menilai ada beragam faktor yang menyebabkan terjadinya kasus penyiraman air aki yang dilakukan seorang pengemudi ojek online (ojol) yang berinisial BJ kepada pelanggannya, seorang perempuan berinisial MD. Reza mengatakan bekerja sebagai pengemudi ojol tentu tidak mudah. Mereka cenderung memiliki tingkat stres yang tinggi lantaran memiliki jam

kerja yang panjang. Tingkat stres bertambah di saat mereka sepi penumpang. "tingkat stres dan kelelahan sopir taksi sangat tinggi. Minim penumpang, jam kerja sangat panjang, penghasilan pas-pasan, konflik dengan penumpang, dan lain-lain," kata Reza (Hakim, 2022).

Adapun menurut Handoko (2018) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja bagi karyawan, diantaranya adalah : beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan (role ambiguity), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan. Sedangkan aspek-aspek stress kerja menurut Luthans (2006) sebagai berikut: gejala fisiologis, yaitu aspek yang berhubungan dengan gejala fisik; gejala psikologis, yaitu aspek yang berhubungan dengan ketidakseimbangan psikis; gejala perilaku, yaitu aspek yang berhubungan dengan tingkah laku seseorang yang mengalami stres kerja.

Stres kerja dapat bersumber dari internal maupun eksternal seseorang. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil wawancara pada pegawai Dinsos Kota Malang. Fenomena tersebut dibuktikan melalui hasil wawancara dengan narasumber 1:

“Yang saya alami, pas tugas di kantor numpuk dan ada tugas lagi yang baru, jadi rasanya udah pusing aja, apalagi kalau udah masuk siang hari tambah merasa lemas, mata mulai ngantuk. Pernah beberapa kali pekerjaan yang menumpuk bikin asam lambung saya naik dan pusing, maag saya kambuh. Makanya yang bisa saya lakukan pas kerjaan numpuk ya menyendiri buat sementara waktu terus pas ngerasa udah lebih baik baru kembali bekerja, soalnya kalau kerja dengan perasaan yang enak kan menjalaninya juga enjoy. Kadang sesekali bercanda sama teman satu ruangan biar gak terlalu suntuk dan mood juga baik..” (A, 25 th, pegawai kantor)

Narasumber 2:

“Permasalahan di lapangan terutama kan beragam, belum lagi kalau di shelter itu harus siaga 24 jam, jadi ya kalau yang saya alami itu lebih berpengaruh ke emosi, mood, sama stamina soalnya kerja di lapangan itu yang dihadapi lebih banyak dan beragam. Selain ada saja masalah dengan rekan kerja karena kesalahpahaman, ada juga masalah dengan klien karena disini bermacam-macam klien yang harus ditangani. Tidak hanya masyarakat yang membutuhkan bantuan sosial, namun terdapat klien yang lainnya, seperti klien ODGJ, anak jalanan, lansia, bayi terlantar, dan disabilitas. Tapi biasanya saya antipasipasi diri saya seperti mengendalikan emosi biar suasana tetap kondusif.” (W, 26 th, pegawai lapangan)

Narasumber 3:

“Saya merasa bosan karena jam kerja yang monoton, tugas dan beban kerja yang ada terus jadi bikin stres, disisi lain juga ada permasalahan internal. Jadi sebelumnya saya gak punya asam lambung, tiba-tiba asam lambung saya naik dan harus ijin 3 hari. Setelah saya periksakan ternyata saya terkena GERD. Setelah mengikuti saran dari dokter untuk mengelola stres agar sakit saya tidak kambuh, Alhamdulillah sekarang sakit saya sudah jarang kambuh.” (H, 30 th, pegawai lapangan)

Narasumber 4:

“Kalau yang bikin saya stres itu lebih ke harus mengikuti, menguasai, sama adaptasi teknologi. Ya kalau melihat layar laptop terlalu lama mata saya jadi sedikit buram dan berkunang, efeknya agak pusing. Belum lagi kalau harus menangani klien dengan macam-macam latar belakang dan banyak permasalahannya, bikin stres dan emosi jadi naik. Di usia saya yang memasuki lansia rasanya saya pingin pensiun dini soalnya sudah

capek, daripada tidak bisa bekerja totalitas di kantor. Walaupun sebenarnya saya masih kurang 5 tahun lagi pensiunnya. Karena saya itu kesulitan mengoperasikan teknologi, jadi saya sebisa mungkin tetap berhubungan baik sama teman kantor supaya bisa berkoordinasi dengan baik dan membantu saya ketika mengalami kesulitan dalam teknologi.” (L, 53 th, pegawai kantor).

Fenomena tersebut sejalan dengan aspek stres kerja, menurut Luthans (2006) terdapat tiga aspek stres kerja yaitu fisiologis, psikologis, dan tingkah laku. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, telah sesuai dengan aspek stress kerja menurut Luthans yaitu aspek pertama fisiologis, pegawai merasa fisiknya lelah seperti permasalahan pada mata karena terlalu lama menatap layar laptop, asam lambung naik, hingga sakit GERD. Aspek kedua yaitu aspek psikologis, beberapa pegawai mengalami gangguan mood dan peningkatan emosi. Aspek ketiga yaitu tingkah laku individu seperti penurunan performa kerja, menghadapi rekan kerja, menghadapi klien, dan perasaan ingin pensiun dini.

Dampak stres kerja yaitu kondisi yang mempengaruhi proses berfikir dan kestabilan emosi dari seseorang (Robins, 2007). Hal serupa terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Puspitadewi (2022) bahwa terdapat korelasi negatif pada variable kecerdasan emosi dengan stres kerja, artinya semakin tinggi stress kerja maka kecerdasan emosional karyawan rumah sakit semakin rendah. Hal serupa juga dialami oleh pegawai pada wawancara, yakni stress kerja yang dialami di kantor dan di lapangan berdampak pada kesehatan fisik dan psikis yaitu perubahan mood saat bekerja, sehingga pegawai harus mampu mengelola emosinya agar stabil selama bekerja.

Sehingga dari penjelasan tersebut, menurut Goleman (2013), kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan

berdoa. Menurut Dulewicz (2013) kecerdasan emosional adalah mengenai bagaimana seseorang mengetahui apa yang dirasakan yang mampu memotivasi diri sendiri untuk bisa melakukan tugas-tugas dengan lebih baik sehingga akan mampu menjalin hubungan yang lebih baik dengan pihak lain. Menurut Hein (dalam Efendi & Sutanto, 2013) kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi. Jadi berdasarkan pendapat para tokoh tersebut, kecerdasan emosi merupakan kemampuan dalam diri seseorang untuk merasakan, mengendalikan, hingga mengelola emosi tersebut menjadi bentuk kegiatan yang positif.

Kecerdasan emosi memiliki lima aspek. Menurut Goleman (dalam Indrariyani Artha & Supriyadi, 2013) kecerdasan emosi terdiri dari lima aspek atau komponen utama yaitu : mengenali emosi diri, suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi, mengelola emosi, kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu, memotivasi diri, kemampuan untuk bertahan dan terus menerus berusaha menemukan banyak cara demi mencapai tujuan, mengenali emosi orang lain, kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain, membina hubungan dengan orang lain, individu mampu menangani emosi orang lain.

Fenomena stres kerja juga dibuktikan melalui penelitian terdahulu. Terdapat penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dewi & Puspitadewi (2022) tentang Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit X Selama Masa Pandemi Covid-19. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan hasil signifikansi ($< 0, 05$) sehingga penelitian dikatakan berkorelasi secara signifikan. Sedangkan nilai *pearson correlation* sebesar -936 yang berarti kedua variable memiliki korelasi yang negatif atau berlawanan. Sehingga

jika stress kerja semakin tinggi maka kecerdasan emosi karyawan rumah sakit semakin rendah, begitu pula sebaliknya.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sari & Oktariani (2019) tentang Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Karyawan Di Pt. Karya Delka Maritim Medan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja pada karyawan di PT. Karya Delka Maritim. Dengan nilai $F= 29.902$ dan nilai $p= 0,000$. Kecerdasan emosional memberikan kontribusi terhadap stres kerja pada karyawan sebesar 38,6 %, hal ini berarti masih terdapat 61,6% dari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja yang dialami karyawan.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wulandari, Yulianeu, & Warso (2017) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Melalui Efikasi Diri. Menjelaskan bahwa berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa Efikasi diri berpengaruh negative signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t sebesar 5,304 dan dengan sig sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai efikasi diri yang tinggi maka dapat mengalami stres kerja yang rendah. Adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja karena nilai signifikansi $0.008 < 0.05$, namun memiliki nilai koefisien beta sebesar -0.286. koefisien bernilai negatif yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka makin rendah dapat mengalami stres kerja, maka H_a diterima.

Melalui pemaparan fenomena yang terjadi di lapangan dengan merujuk penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengkaji fenomena ini secara ilmiah. Melalui hasil wawancara juga membuktikan bahwa adanya stres kerja yang dialami oleh pegawai hingga berdampak pada keluhan fisik dan psikis para pegawai. Keunikan penelitian ini terletak pada permasalahan kerja yang beragam, tidak hanya masyarakat yang membutuhkan bantuan namun terdapat klien yang lainnya, seperti klien ODGJ, anak jalanan, lansia, bayi terlantar, dan disabilitas, tentunya dengan

latar belakang yang berbeda-beda dan membutuhkan penanganan yang beragam pula. Selain itu pegawai juga harus menghadapi sekaligus memberi konseling pada klien yang mengalami masalah mental, hal tersebut secara tidak langsung membuat fisik dan emosi pegawai terkuras banyak, sehingga pegawai sering mengalami penurunan pada performa kerja, fisik dan psikis. Berdasarkan problematika tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stress kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang?
3. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stress kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stress kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Menurut Luthans (2011) stres kerja adalah sebuah respon ketidakseimbangan individu terhadap pekerjaan yang ia kerjakan karena adanya tekanan terhadap lingkungan internal maupun eksternal. Sehingga menampakkan beberapa gejala penurunan yang dialami individu tersebut meliputi, perubahan fisik, psikologis serta perilaku dalam organisasi. Stres kerja merupakan suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya, sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya (Luthans, 2011). Stres kerja menimbulkan respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis atau perilaku pada anggota organisasi (Luthans, 2011).

Menurut Jayashree (2010) stres kerja merupakan masalah kesehatan kerja yang sangat penting, menimbulkan tingkat sakit fisik hingga kematian, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan serta produktivitas kerja. Menurut Terry A. & John E. (1978) stres kerja merupakan suatu kondisi interaksi di tempat kerja yang menyebabkan gangguan psikologis dan kestabilan fisik, stressor pada tempat kerja juga menyebabkan pekerjaan tidak stabil. Menurut Michie (2002) stres kerja adalah banyaknya tuntutan terhadap individu baik di tempat kerja maupun di rumah. Menurut Michie (2002) bekerja di dalam ataupun di luar rumah sama saja akan menimbulkan stres jika tanggung jawab keduanya tidak seimbang, hal tersebut akan merusak kualitas hidup individu.

Berdasarkan pemaparan definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja adalah respon individu dalam menghadapi sebuah situasi menyimpang dari normalnya, hal tersebut berasal dari

peristiwa, kondisi, atau kejadian yang dialami oleh individu. Respon ini muncul dalam bentuk perubahan fisiologis, psikologis dan perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Luthans (2011) terdapat tiga aspek ketika seseorang sedang mengalami stres kerja yaitu:

1. *Physiology* (fisiologi)

Aspek ini meliputi kesehatan fisik mencakup sistem imunitas tubuh dimana akan terdapat masalah seperti pengurangan kemampuan melawan sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi, penyakit jantung serta terdapat masalah sembelit atau diare

2. *Psychology* (Psikologis)

Meskipun saat ini banyak sekali perhatian terhadap hubungan antara stress dan kesehatan fisik, tetapi masih sedikit yang membahas terkait dampak stress dalam kesehatan psikologis. Dalam hal ini dapat ditandai meliputi mudah marah, mengalami kecemasan, gelisah, depresi, tegang dan bosan. Hasil stress ini dapat memberikan dampak terhadap organisasi

3. *Behavior* (tingkah laku)

Pada aspek *behavior* (perilaku) dapat disertai dengan makan yang berlebihan atau lebih sedikit dari biasanya, sulit tidur, merokok, menyalah gunakan obat-obatan, serta minum-minuman keras. Selain itu pada aspek tingkah laku juga tercerminkan minimnya ketidakhadiran pada organisasi, melarikan diri dari masalah, serta tersangkutnya perselisihan antar anggota organisasi

Melalui uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja memiliki tiga aspek yang telah dikemukakan oleh Luthans (2011) yaitu (a) *physiology* (fisiologi), (b) *psychologis* (psikologis), (c) *behavior* (tingkah laku).

3. Faktor-Faktor Stres Kerja

Anteseden stres atau disebut dengan *stressor* yang memengaruhi karyawan atau anggota organisasi memiliki penyebab yang berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi oleh karyawan atau dari karyawan itu sendiri (Luthans, 2011). Luthans (2011) mengkategorikan *stressor* yang dapat memengaruhi stress kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Ekstraorganisasi

Berangkat melalui prespektif organisasi sitem terbuka, dapat diketahui dengan jelas bahwasannya *stressor* kerja tidak hanya berasal dari dalam organisasi tersebut namun, penyebab stress juga dapat berasal dari lingkungan luar organisasi atau pekerjaan. *Stressor* ekstraorganisasi tersebut meliputi perubahan sosial, teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi (keuangan), ras/kelas serta kondisi lingkungan tempat tinggal juga dapat mempengaruhi stress kerja

2. Organisasi

Selain *stressor* yang terjadi diluar organisasi, terdapat juga penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Walaupun memiliki sebuah organisasi yang terbentuk dari individu dan kelompok, terdapat dimensi yang lebih makrolevel. *Stressor* makrolevel dapat dikategorikan seperti kebijakan dan strategi administratif, struktur serta design organisasi, proses organisasi, dan juga kondisi lingkungan kerja. Selain itu *stressor* organisasi juga dapat mengarah kepada tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyerukan pendapat, penghargaan yang kurang memadai dan menurunnya hubungan antar karyawan

3. Kelompok

Kelompok dapat menjadi sumber stres seseorang yang dikategorikan menjadi dua area yaitu kohesivitas kelompok, yang merupakan hal penting bagi karyawan terutama pada tingkat organisasi

yang lebih rendah. Apabila karyawan atau pekerja tidak memiliki kesempatan untuk kebersamaan atau kohesivitas maka hal itu dapat memicu timbulnya stress kerja. Hal kedua adalah kurangnya dukungan sosial yaitu, karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama mereka akan jauh lebih baik. Selain itu konflik dengan rekan kerja atau tidak disukai oleh kelompok juga dapat memicu adanya stress kerja

4. Individu

Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi stress kerja terhadap masing-masing individu. Masing-masing individu tentunya tidak memiliki tingkatan stress kerja yang sama tetapi individu memiliki hak kendali penuh atas hal tersebut. Secara khususnya apabila individu tidak mampu mengontrol situasi pada lingkungan pekerjaan maka mereka akan mengalami stress kerja. Selain itu kecerdasan emosional juga dapat memberikan pengaruh terhadap stress kerja. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat membantu orang untuk mengelola stress yang sedang dialami. Apabila seseorang memiliki daya kecerdasan emosional yang baik maka ia tidak akan terganggu dalam keadaan yang menekan.

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi stress kerja yaitu dari luar organisasi, dalam organisasi atau dari individu masing-masing anggota organisasi. Pada faktor individu ditekankan bahwa masing-masing individu dapat mengalami stress kerja hanya saja tingkatan stress kerja tersebut berbeda-beda antar karyawan atau pekerja dalam sebuah organisasi. Apabila seorang individu memiliki kendali penuh atas dirinya maka ia mampu mengelola hal yang dapat memberikan efek buruk terhadap kondisi kerjanya.

4. Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikategorisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal. Stress kerja sering dianggap sebagai masalah. Meski stres kerja membawa pengaruh negatif bagi manusia, namun dibalik hal tersebut mengandung makna positif yakni Allah tidak akan memberikan permasalahan diluar batas kemampuan hambanya. Seperti yang terdapat pada ayat-ayat Al-Qur'an berikut:

1. Stres merupakan respon individu terhadap tekanan pekerjaan yang menimbulkan kecemasan, kekhawatiran, bahkan kekacauan individu yang berakibat kondisi individu yang tidak seimbang antara self confident dengan pekerjaan individu . Pada prespektif Islam juga terdapat penjelasan dalam Al-Qur'an, hal ini sesuai dengan firman Allah yang terdapat dalam Q.S Ali-Imran (ayat 134-135) yang artinya :

“(yaitu) orang yang berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Dan Allah mencintai orang yang berbuat kebaikan. Dan (juga) orang-orang yang apabila mengerjakan perbuatan keji atau menzalimi diri sendiri, (segera) mengingat Allah, lalu memohon ampunan atas dosa-dosanya, dan siapa (lagi) yang dapat mengampuni dosa-dosa selain Allah? Dan mereka tidak meneruskan perbuatan dosa itu, sedang mereka mengetahui.”

2. Islam selalu menganjurkan dalam bekerja selayaknya mencari kepentingan dunia sekaligus untuk kepentingan akhirat, artinya dalam bekerja harus diiringi dengan upaya berdoa meminta kebaikan amal di dunia dan di akhirat, hal ini terdapat pada Q.S Al Jumu'ah (ayat 554) yang artinya:

“apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

3. Quraish Shihab (2009) dalam Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa manusia dianjurkan bekerja semata-mata karena Allah dengan amal saleh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal tersebut. Terdapat dalam Q.S At Taubah (ayat 105) yang artinya: “dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

B. Kecerdasan Emosional

1. Definisi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan adalah kapasitas individu untuk bertindak dengan sadar, berfikir rasional, dan menghadapi lingkungan sekitar dengan efektif (Salovey & Mayer, 1989-1990). Emosi merupakan cara individu mengatur tanggapan-tanggapan yang termasuk dalam sub sistem dalam psikologi yaitu psikis, pemikiran, motivasi, dan pengalaman (Salovey & Mayer, 1989-1990). Menurut Goleman (2011) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut Salovey & Mayer (1989-1990) kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, yang berfungsi untuk memandu pemikiran dan tindakan seseorang. Menurut Prawitasari (1998) kecerdasan emosi merupakan mekanisme kerja otak manusia, yang memunculkan respon fisik seperti jantung berdebar, telapak tangan berkeringat, otot menegang. Melalui pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwasannya, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk

mengenali emosi diri sendiri, kemampuan seseorang untuk mengelola emosi, kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri, kemampuan seseorang untuk mengenali emosi orang lain dengan cara memposisikan diri terhadap apa yang sedang dirasakan oleh orang lain dan mampu membina hubungan dengan orang lain.

2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Goleman (2011) membagi kecerdasan emosional ke dalam lima aspek diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Mengenali Emosi Diri

Kesadaran diri sendiri akan perasaan itu merupakan satu hal dasar dalam kecerdasan emosional. Kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri dari berbagai waktu yang berbeda merupakan hal yang penting untuk memahami diri. Seseorang yang memiliki kemantapan dalam keyakinan akan perasaannya merupakan seorang nahkoda yang handal bagi kehidupannya. Dapat dikatakan seperti itu karena, seorang tersebut mampu menghidupkan kepekaan yang lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan masalah pribadi.

b. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan berbagai macam emosional pribadi. Pada aspek ini meninjau kemampuan seseorang untuk menghibur diri, melepaskan kecemasan, kemurungan. Jika beberapa hal tersebut seorang individu tidak mampu mengelola emosinya sendiri maka akan timbul gagalnya keterampilan emosional dan akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung, sementara mereka yang mampu mengelola emosi pribadi dapat kembali bangkit dengan jauh lebih cepat dari kejatuhan dalam kehidupan.

c. Memotivasi Diri Sendiri

Motivasi merupakan suatu kecenderungan emosi yang membuat dan memudahkan seseorang dalam meraih tujuan.

Menurut Azwar (2000) motivasi merupakan suatu rangsangan, dorongan, ataupun pembangun yang terdapat pada seseorang atau sekelompok masyarakat dalam bekerja secara optimal dalam melakukan hal yang telah direncanakan. Dengan dimiliki motivasi dalam diri seseorang, maka individu tersebut memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati serta memiliki perasaan motivasi yang positif yaitu antusiasme, gairah, optimis dan keyakinan diri. Sebelum dalam aspek ini seseorang harus memiliki kendali diri secara emosional, dengan begitu ia akan berhasil dalam memotivasi diri sendiri begitu juga dengan bidang yang ia kerjakan. Disaat ia mengalami keterpurukan maka, ia akan cepat mengambil alih dorongan untuk membangunkan dirinya dalam keterpurukan tersebut.

d. Mengenali Emosi Orang Lain

Empati, merupakan kemampuan seseorang yang berhubungan dengan kesadaran diri secara emosional. Dengan memiliki kemampuan kesadaran terhadap emosional diri sendiri maka, ia akan lebih mudah dapat mengenali emosi yang dirasakan seseorang. Seseorang yang memiliki empati akan lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi dengan mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

e. Membina Hubungan Dengan Orang Lain

Pada aspek membina hubungan ini meninjau kemampuan keterampilan sosial seseorang dalam membina hubungan dengan orang lain. Hal ini meliputi kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat sosial, profesional dalam pekerjaan, mampu menyesuaikan terhadap lingkungan sosial, dapat memecahkan masalah sosial yang sedang dihadapi serta mampu menampilkan diri untuk menyampaikan aspirasi. Beberapa hal tersebut tidak jauh dari karakteristik seseorang yang saling menghargai, mandiri,

mengetahui tujuan hidup, disiplin dan mampu membuat keputusan dalam sosial.

Dapat diambil kesimpulan bahwa Goleman (2011) mengemukakan lima aspek kecerdasan emosional diantara lain a) mengenali emosi b) mengelola emosi c) memotivasi diri sendiri d) mengenali emosi orang lain e) membina hubungan.

3. Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional

Masing-masing seseorang memiliki respon yang berbeda apabila sedang menghadapi berbagai permasalahan yang berbeda dari biasanya. Hal ini juga berkorelasi dengan kecerdasan emosional yang setiap orang memiliki kadar perbedaan masing-masing. Menurut Goleman (2011) faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi adalah sebagai berikut:

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam individu yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi. Faktor ini berasal dari otak yang pada akhirnya mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang. Otak emosional ini dipengaruhi oleh amygdala, neokorteks dan hal yang berada pada otak emosional. Selain hal itu terdapat dua faktor internal yang memengaruhi kecerdasan emosional yaitu jasmani dan psikologis.

Segi jasmani mencakup faktor kesehatan dan fisik individu. Ketika fisik dan kesehatan terjadi permasalahan maka hal itu dapat mempengaruhi kecerdasan emosional. Jika dilihat dari segi psikologis, hal yang dapat memberikan pengaruh pada emosi individu merupakan pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi. Faktor internal ini juga berasal dari dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh keadaan otak individu itu sendiri.

b. Faktor eksternal

Faktor ini merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu dan dapat memberikan pengaruh pada sikap. Faktor eksternal berupa keluarga atau pasangan hidup dan lingkungan sosial. Goleman

berpendapat bahwa lingkungan keluarga merupakan naungan pertama seseorang mengenal serta mempelajari emosi. Sedari kecil seseorang telah belajar emosi melalui apa yang ia lihat dari orang tua yang telah mendidiknya. Lingkungan keluarga memiliki peran penting terhadap pengetahuan emosi anak yang berdampak terhadap masa depannya. Selain itu terdapat faktor lingkungan sosial yang dapat memberikan pengaruh terhadap kecerdasan emosional seseorang.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwasannya faktor yang dapat memengaruhi kecerdasan emosional seseorang yaitu berasal dari faktor internal seperti keadaan psikologis, kesehatan jasmani dan rohani seseorang serta terdapat faktor eksternal yaitu berasal dari luar individu itu sendiri selain itu ada faktor fisik dan psikis.

4. Kecerdasan Emosional Dalam Perspektif Islam

1. Melalui shalat maka individu akan mampu merasakan betul kehadiran Allah SWT. Segala kepenatan fisik, masalah, beban pikiran, dan emosi yang tinggi kita tanggalkan ketika shalat secara khushyuk. Dengan demikian, shalat itu sendiri sudah menjadi obat bagi ketakutan yang muncul dari stressor yang dihadapi. Selain itu, shalat secara teratur dan khushyuk akan mendekatkan individu kepada penciptanya. Terdapat dalam Q.S AL Baqarah (ayat 153), yang artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar.”

2. Cara berpikir negatif yang menekankan kepada persepsi stressor sebagai sesuatu yang mengancam dan merugikan, perlu diubah menjadi berpikir positif yang menekankan kepada pengertian stressor sebagai sesuatu yang tidak perlu dicemaskan. Bahkan individu perlu melihat adanya peluang-peluang untuk mengatasi stressor dan harapan-harapan positif lainnya. Terdapat dalam Q.S Al Baqarah (ayat 156), yang artinya:

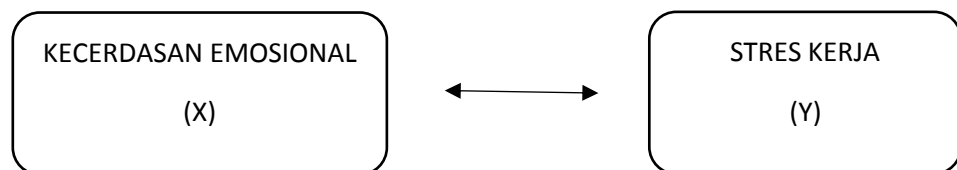
“(yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka berkata "Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji'uun" (sesungguhnya kami milik Allah dan kepada-Nyalah kami kembali).”

3. Relaxation technique, yaitu mengembalikan kondisi tubuh pada homeostatis, yaitu kondisi tenang sebelum ada stressor. Ketenangan hati (emosi) ini akan mengarahkan individu pada kekuatan untuk menyelesaikan masalah. Terdapat pada Q.S Ar Ra'd (ayat 28), yang artinya:

”(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram.”

C. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja pada Pegawai

Gambar 2.1 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja



Melalui gambar di atas, pada kotak yang bertanda X merupakan variabel kecerdasan emosional, sedangkan kotak yang bertanda Y merupakan variabel stress kerja. Menurut Goleman (2011) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Sedangkan stres kerja menurut Luthans (2011) stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya, sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Dampak stres kerja yaitu kondisi yang mempengaruhi proses berfikir dan kestabilan emosi dari seseorang (Robins, 2007). Oleh karena itu untuk mengurangi stress yang tinggi, maka diperlukan kecerdasan emosional dalam mengontrol stress kerja tersebut (Cooper dan Sawaf, 1999). Situasi stress kerja yang terjadi pada seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain *physiology, psychology, dan behavior* (Luthans, 2011). Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Sari & Oktariani (2019) tentang Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Karyawan Di Pt. Karya Delka Maritim Medan, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja pada karyawan di PT. Karya Delka Maritim. Hal tersebut dapat berhubungan karena kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi yang ada pada dalam dirinya (Goleman, 2011), sehingga ketika seseorang mengalami hal yang tidak sejalan dengan keinginan atau harapan maka seorang individu dapat mengelola emosionalnya sendiri.

D. Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian

Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Penelitian merupakan rangkaian kegiatan ilmiah dalam rangka pemecahan masalah (Azwar, 2016). Tujuan penelitian untuk mengetahui sesuatu secara teliti, kritis dalam mencari fakta-fakta dengan menggunakan langkah-langkah tertentu. Keinginan untuk mengetahui sesuatu tersebut secara teliti, muncul karena adanya suatu masalah yang membutuhkan jawaban yang benar. Berbagai alasan yang menjadi sebab munculnya sebuah penelitian (Mulyadi, 2011).

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada data-data numerikal atau angka yang diolah menggunakan metode statistika (Azwar, 2016). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yaitu dengan cara mendeskripsikan data variabel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan secara general (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini ditujukan untuk melihat suatu hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai di kantor maupun di lapangan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Pada penelitian kali ini, peneliti memakai dua variabel yaitu: variabel bebas (*independence variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) (Sugiyono, 2017). Variable bebas adalah variable yang variasinya mempengaruhi variable lain, sedangkan

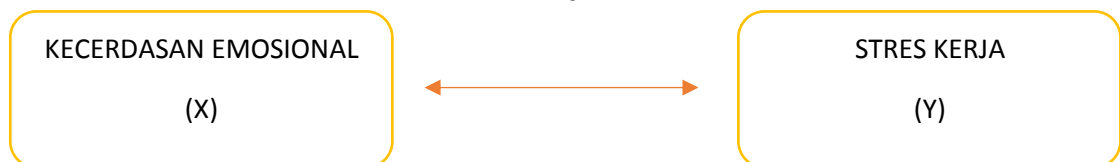
variable terikat adalah variable penelitian yang diukur untuk mengetahui besar efeknya atau pengaruh variable lain (Azwar, 2016).

Penjelasan identifikasi variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas (*independen variable (X)*) : Kecerdasan emosional
2. Variabel terikat (*dependen variable (Y)*) : Stres kerja

Sehingga pada penelitian ini, peneliti memiliki tujuan untuk melihat suatu hubungan dari kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai Dinas Sosial. Identifikasi hubungan antara dua variabel yang digunakan pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja



C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2016). Definisi operasional dari variabel pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui emosional diri sendiri, meliputi mampu untuk mengelola emosi diri sendiri agar tetap stabil secara emosional serta mampu memotivasi dirinya dalam keadaan yang tidak mudah. Selain itu juga mampu mengetahui emosi yang sedang dirasakan orang lain dan dapat memelihara hubungan yang baik dengan orang lain.

2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah respon ketidakseimbangan individu terhadap pekerjaan yang ia kerjakan karena adanya tekanan terhadap lingkungan internal maupun eksternal. Sehingga menampakkan beberapa

gejala penurunan yang dialami individu tersebut meliputi, perubahan fisik, psikologis serta perilaku dalam organisasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2016). Populasi juga merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 54 subjek.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi (Azwar, 2016). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Adapun teknik sampling dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*, yang artinya pengambilan dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penggunaan *simple random sampling* hanya dapat dilakukan apabila populasi bersifat homogen dan tidak besar (Azwar, 2016). Dalam penelitian ini membutuhkan 54 sampel yang bekerja di kantor dan di lapangan.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yakni menggunakan skala kecerdasan emosional dan skala stres kerja.

a. Kecerdasan Emosional

Pada variabel *kecerdasan emosional* diukur menggunakan skala *kecerdasan emosional* dengan mengacu pada aspek Goleman (2011) yang dimodifikasi dari tesis Eka Sulistyawati (2017). Skala kecerdasan emosional ini berdasarkan teori Daniel Goleman (2011) yang terdapat lima aspek yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Model pemberian skor pada skala kecerdasan emosional menggunakan skala *likert*.

Tabel 3.1 Blueprint Kecerdasan Emosional

NO	ASPEK	INDIKATOR	F	UF	VALID
1.	Mengenali emosi	Mengetahui apa yang kita rasakan	1	-	1
		Memiliki kemampuan diri yang kuat	2,3	11,12	4
2.	Mengelola emosi	Mampu mengendalikan emosi	4,5	13,14	
		Mampu pulih kembali dari tekanan emosi	-	15	1
3.	Memotivasi diri sendiri	Menyadari hal-hal yang bisa membuat diri bersemangat	6	16,17	3
		Mampu bertindak efektif	-	18	1
4.	Mengenali emosi orang lain	Peka terhadap perasaan orang lain	7	19,20	3
		Menumbuhkan hubungan saling percaya	8	21	2
5.	Membina hubungan	Mampu berkomunikasi	9	22	2
		Mampu bekerjasama	10	23,23	3
TOTAL			10	14	24

b. Stres Kerja

Pada variabel *stress kerja* diukur menggunakan skala *stress kerja*. Skala ini berdasarkan tiga aspek yang mengacu pada teori Luthans (2011) yaitu aspek fisik (*physiologis*), aspek psikologis (*psychologis*) dan aspek perilaku (*behavior*).

Table 3.2 Blueprint Stres Kerja

NO	ASPEK	INDIKATOR	F	UF	TOTAL
1.	<i>Physical</i> (Fisik)	Mengalami sistem kekebalan tubuh menurun	1	15	2
		Mengalami gangguan irama jantung	2,3	-	2
		Mengalami gangguan sendi, saraf, otot, tulang belakang	4	-	1
		Mengalami gangguan sistem pencernaan	5,6	-	2
2.	<i>Psychological</i> (Psikologis)	Merasa tegang ketika menghadapi sumber stres	7	-	1
		Mengalami kecemasan dalam bekerja	8	-	1
		Merasa bosan saat bekerja	9	-	1
3.	Behavioral (Tingkah laku)	Mengalami gangguan makan dan gangguan tidur	10	16,17	3
		Menyadari adanya perubahan produktivitas	11,12	18	3

	Menurunnya performa dalam bekerja	13,14	19,20	4
TOTAL		14	6	20

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas alat pengumpulan (pengukuran) dan menunjukkan kesesuaian atau kecocokan antara alat ukur dengan apa yang diukur. Terdapat tiga macam validitas dalam penelitian, yaitu validitas konstruk, validitas isi, dan validitas eksternal.

Validitas konstruk, pengecekan instrumen yang dilakukan oleh para ahli. Validitas isi adalah membandingkan isi instrumen dengan rancangan yang telah ditetapkan. Validitas eksternal yaitu pengujian instrumen dengan cara mencari kesamaan antara kriteria yang ada pada instrumen dengan fakta yang ada pada lapangan. Jumlah anggota yang digunakan sekitar 30 orang (Sugiyono, 2017). Mengukur validitas aitem dapat menggunakan *Content Validity Ratio* (CVR) berdasarkan data empirik. Data dikatakan valid apabila koefisien nilainya berkisar 0,30 hingga 0,50 (Azwar, 2015). Adapun hasil uji validitas skala kecerdasan emosional pada adaptasi penelitian Eka Sulistyawati (2017) sebesar 0,310. Sedangkan hasil uji validitas skala stres kerja sebesar 0,305.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Salah satu ciri instrumen yang berkualitas baik adalah reliabel yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Koefisien reliabilitas yang baik berada dalam rentang angka 0 hingga 1,00 (Azwar, 2015). Uji reliabilitas dikerjakan menggunakan *software SPSS for windows*. Adapun hasil uji reliabilitas pada skala kecerdasan emosional pada adaptasi penelitian Eka Sulistyawati (2017) yaitu 0,833. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada skala stres kerja sebesar 0,900.

G. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini terdapat langkah-langkah analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan uji validitas

Uji validitas data digunakan sebagai cara untuk mengetahui dapat atau tidaknya instrumen yang akan digunakan untuk mengambil data. Berikut rumus untuk mencari validitas:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Korelasi

X = Skor setiap item

Y = Skor total dikurangi item tersebut

N = Ukuran sampel

2. Melakukan uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi instrumen yang digunakan untuk beberapa kali mengambil data. Rumus yang dapat digunakan untuk melakukan estimasi reliabilitas yaitu:

$$r_{11} = \frac{[n-1]}{[1-\sum \sigma^2 \sigma^2]}$$

3. Melakukan analisis deskriptif

Analisis deskripsi dilakukan untuk memaparkan data yang diperoleh, mengetahui gambaran sampel penelitian terkait dengan atribut ukur yang ada. Langkah-langkah analisis deskripsi yaitu:

a. Mencari nilai *mean* hipotetik dengan menggunakan rumus:

$$M = I_2 (i_{Max} + i_{Min}) \times \sum aitem$$

Keterangan:

M = *Mean* hipotetik

i Max = Skor tertinggi aitem

i Min = Skor terendah aitem

$\sum aitem$ = Jumlah aitem dalam skala

b. Mencari nilai *mean* empirik dengan menggunakan rumus:

$$M = \frac{\sum \text{skorsubjek}}{\sum \text{subjek}}$$

Keterangan:

M = Mean empirik

\sum skor subjek = Jumlah skor total semua subjek

\sum subyek = jumlah subjek penelitian

c. Mencari standar deviasi menggunakan rumus:

$$SD = \frac{1}{6} (iMax - iMin)$$

Keterangan:

SD = Standar deviasi

i Max = Skor tertinggi subjek

i Min = Skor terendah subjek

d. Melakukan kategorisasi dengan tujuan untuk mengetahui tingkatan masing-masing variabel. Kategorisasi dapat didiperoleh rentang sebagai berikut:

Tabel 3.3 Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Norma
Tinggi	$X > (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

4. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan *software SPSS for windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini yaitu jika signifikan yang diperoleh $> 0,05$ maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh $< 0,05$

maka data sampel dari populasi tersebut tidak berdistribusi normal (Setiawan & Yosepha, 2020).

b. Uji Linearitas

Menurut Setiawan & Yosepha (2020) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyarat dalam analisis kolerasi atau regresi linear. Uji linearitas dikerjakan dengan bantuan *software SPSS for windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah linear.
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah tidak linear.

5. Menganalisis Menggunakan Uji Korelasi

Pada penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. *Product moment* merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variable berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variable atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2017). Uji korelasi juga menggunakan bantuan *software SPSS for windows*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Profil Dinas Sosial P3AP2KB Kota Malang

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Malang merupakan penggabungan 2 (dua) urusan, yaitu Urusan Sosial merupakan urusan Wajib Pelayanan Dasar dan urusan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana merupakan urusan wajib non pelayanan dasar.

2. Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial

Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial yang ditetapkan dalam Undang – undang Nomor 11 Tahun 2009, bahwa penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial meliputi :

a. Rehabilitasi Sosial

Rehabilitasi Sosial dimaksud memulihkan dan mengembangkan kemampuan seseorang yang mendalami disfungsi Sosial agar dapat melaksanakan fungsi Sosialnya secara wajar. Rehabilitasi Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Undang – undang No 11 tahun 2009 dapat dilaksanakan secara persuasif, koersif, baik dalam keluarga, masyarakat maupun panti Sosial. Rehabilitasi Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dalam bentuk:

- a. Motivasi dan diagnosis psikososial
- b. Perawatan dan pengasuhan
- c. Pelatihan vokasional dan pembinaan kewirausahaan
- d. Bimbingan mental spiritual
- e. Bimbingan fisik
- f. Bimbingan Sosial dan konseling psikososial
- g. Pelayanan aksesibilitas
- h. Bantuan dan asistensi Sosial

- i. Bimbingan Sosialisasi
- j. Bimbingan lanjut dan/atau
- k. Rujukan

b. Jaminan Sosial

Salah satu fungsi Negara dalam penyelenggaraan usaha kesejahteraan Sosial adalah melakukan jaminan social yang dimaksudkan untuk :

1. Menjamin fakir miskin, anak yatim piatu terlantar, lanjut usia terlantar, penyandang cacat fisik, cacat mental, cacat fisik dan mental, eks penderita penyakit kronis yang mengalami masalah ketidak mampuan Sosial-ekonomi agar kebutuhan dasarnya terpenuhi.
2. Menghargai pejuang, perintis kemerdekaan, dan keluarga pahlawan atas jasa – jasanya.

c. Pemberdayaan Sosial

Undang – undang nomor 11 tahun 2009 mengemukakan bahwa pemberdayaan Sosial dimaksud untuk : a. Memberdayakan seseorang, keluarga, kelompok, dan masyarakat yang mengalami masalah Kesejahteraan Sosial agar mampu memenuhi kebutuhannya secara mandiri. b. Meningkatkan peran serta dalam lembaga dan/ atau perseorangan sebagai potensi dan sumber daya dalam penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial.

Pemberdayaan sosial dilakukan melalui peningkatan kemauan dan kemampuan, penggalan potensi dan sumber daya; penggalan nilai-nilai dasar; pemberian akses; dan/atau pemberian bantuan usaha (UU no. 11 tahun 2009). Bentuk pemberdayaan sosial dapat dilakukan dengan : diagnosis dan pemberian motivasi; pelatihan keterampilan; pendampingan; pemberian stimulant modal, peralatan usaha,dan tempat usaha; peningkatan akses pemasaran hasil usaha, supervisi dan advokasi sosial; penguatan

keserasian sosial; penataan lingkungan; dan / atau bimbingan lanjut.

d. Perlindungan Sosial

UU No 11 tahun 2009 mengemukakan bahwa perlindungan Sosial dimaksud untuk mencegah dan menangani resiko dari guncangan dan kerentanan Sosial seseorang, keluarga, kelompok, dan/ atau masyarakat agar kelangsungan Sosial sebagaimana dimaksud dilaksanakan melalui: bantuan Sosial; advokasi Sosial; dan bantuan hukum. Bantuan Sosial dimaksudkan agar seseorang, keluarga, kelompok, dan masyarakat yang mengalami guncangan dan kerentanan Sosial dapat tetap hidup secara wajar.

Bantuan Sosial bersifat sementara dan berkelanjutan dalam bentuk:

- a. Bantuan langsung
- b. Penyediaan aksesibilitas dan
- c. Pengaturan kelembagaan

Advokasi Sosial dimaksud untuk melindungi dan membela seseorang, keluarga, kelompok, dan masyarakat yang dilanggar haknya. Advokasi Sosial dapat diberikan dalam bentuk penyadaran hak dan kewajiban, pembelaan, dan pemenuhan hak. Bantuan hukum diselenggarakan untuk mewakili kepentingan warga Negara yang menghadapi masalah hukum dalam pembelaan atas hak, baik di dalam maupun di luar pengadilan, serta memberikan konsultasi hukum.

3. Waktu Penelitian dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung sekitar empat bulan. Adapun rincian kegiatan terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Waktu Penelitian dan Tempat Penelitian

NO.	KEGIATAN	WAKTU
1.	Pengajuan surat ijin penelitian kepada Dinas Sosial P3AP2KB	16 September 2022
2.	Wawancara pada pegawai	10 Oktober 2022
3.	Penyusunan skala stres kerja	20 Oktober 2022
4.	Revisi skala	30 November 2022
5.	CVR 3 dosen	8 – 9 Desember 2022
6.	Penyebaran uji coba	13 Desember 2022
7.	Penyebaran kuisisioner	20 Maret 2023
8.	Proses analisis dan pengolahan data	24 Maret 2023

Penyebaran kuisisioner dilakukan melalui *printout* dan *googleform*, diberikan kepada pegawai PNS Dinas Sosial Kota Malang.

4. Jumlah Subjek Penelitian

Populasi penelitian ini kurang dari 100 orang yaitu 54 orang. Maka penelitian ini menggunakan 54 subjek penelitian, sesuai dengan penjelasan pada bab tiga.

5. Hambatan Penelitian

Penelitian ini berjalan sebagaimana mestinya, namun terdapat beberapa hambatan. Pertama, peneliti tidak menemukan skala stres kerja yang tepat, sehingga harus melakukan uji coba dengan waktu yang cukup lama serta proses yang panjang. Kedua, membuat kuisisioner menjadi dua macam yaitu *printout* dan *googleform* karena tidak semua subjek paham akan teknologi. Ketiga, pengisian kuisisioner oleh subjek memakan waktu yang cukup lama dikarenakan padatnya pekerjaan masing-masing subjek.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai distribusi sebaran data tersebut normal atau tidak. Dasar uji normalitas pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *kolmogorov-smirnov test* program *SPSS 24 for Windows*. Dalam uji normalitas jika terdapat nilai signifikansi $p > 0,05$ maka distribusinya dapat dikatakan normal. Hasil uji normalitas dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Coba Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig. (2-tailed)	N of Items
,200 ^{c,d}	44

Berdasarkan hasil uji coba pada tabel di atas diperoleh normalitas sebesar 0,200 sehingga data dikatakan normal karena ($\text{sig} > 0,05$). Maka kedua data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui sifat linier antara variabel bebas dan variabel terikat pada sebaran data. Dalam uji linieritas syarat agar dapat dikatakan linier yaitu apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Hasil uji normalitas dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Korelasi

ANOVA Table			
Linearity	F	Deviation from Linearity	N of Items
,001	1,293	,878	44

Berdasarkan hasil uji coba pada tabel di atas diperoleh normalitas sebesar 0,200 sehingga data dikatakan normal karena ($\text{sig} > 0,05$). Maka kedua data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal. Nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional dengan stres kerja sebesar 0,878. Selain itu, nilai F hitung sebesar 1,293 kurang dari F tabel yaitu 1,552. Maka hubungan pada kedua variabel tersebut bersifat linier.

2. Analisis Deskripsi

a. Skor Hipotetik dan Empirik

Skor hipotetik adalah nilai mean dan standart deviasi (SD) yang mungkin diperoleh dari hasil penelitian. Sedangkan skor empirik merupakan skor yang diperoleh atas hasil penelitian dilapangan. Adapun skor Hipotetik dan skor empirik dalam penelitian ini yaitu dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Coba Mean Hipotetik dan Empirik

VARIABEL	HIPOTETIK			EMPIRIK		
	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean
Kecerdasan Emosional	24	96	60	58	89	73
Stres Kerja	20	80	50	26	57	40

Berdasarkan tabel hasil uji coba di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Skala kecerdasan emosional memiliki skor aitem terendah 1 dan skor aitem tertinggi 4 dengan jumlah aitem 24. Adapun kemungkinan skor skala kecerdasan emosional *mean* hipotetik 60. Berdasarkan hasil penelitian skor skala kecerdasan emosional *mean* empirik 73. Jika *mean* hipotetik dan *mean*

empirik dibandingkan, dan hasil mean empirik lebih tinggi. Maka dapat dikatakan bahwa kecenderungan dari kecerdasan emosional pada umumnya tinggi.

2. Skala stres kerja memiliki skor aitem terendah 1 dan skor aitem tertinggi 4 dengan jumlah aitem 20. Adapun kemungkinan skor skala stres kerja *mean* hipotetik 50. Berdasarkan hasil penelitian skor skala stres kerja *mean* empirik 40. Jika *mean* hipotetik dan *mean* empirik dibandingkan, dan hasil mean empirik lebih rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecenderungan dari stres kerja pada umumnya sedang hingga rendah.

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Tabel 4.5 Kategorisasi Data

Kategorisasi	Norma
Tinggi	$X > (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

Keterangan:

Kecerdasan Emosional : 24 aitem

Stres Kerja : 20 aitem

Skor terendah : 1

Skor tertinggi : 4

MEAN HIPOTETIK

a. Kecerdasan Emosional

$$\frac{1}{2} \times (4 + 1) 24 = 60$$

b. Stres Kerja

$$\frac{1}{2} \times (4 + 1) 20 = 50$$

SD

a. Kecerdasan Emosional

$$\frac{1}{6} \times (4.24 - 1.24) = \frac{1}{6} \times (96 - 24) = 12$$

b. Stres Kerja

$$\frac{1}{6} \times (4.20 - 1.20) = \frac{1}{6} \times (80 - 20) = 1$$

PENJELASAN KATEGORISASI DATA

A. Stres Kerja

- Tinggi
 $X > (M + 1SD)$
 $X > (50 + 10) = 60$
- Sedang
 $(M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD)$
 $(50 - 10) \leq X \leq (50 + 10)$
 $40 \leq X \leq 60$
- Rendah
 $X < (M - 1SD)$
 $X < (50 - 10) = 40$

B. Kecerdasan Emosional

- Tinggi
 $X > (M + 1SD)$
 $X > (60 + 12) = 72$
- Sedang
 $(M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD)$
 $(60 - 12) \leq X \leq (60 + 12)$
 $48 \leq X \leq 72$
- Rendah
 $X < (M - 1SD)$
 $X < (60 - 12) = 48$

INTERVAL

A. Kecerdasan Emosional

Tinggi	73	—————	96
Sedang	48	60	72
Rendah	24	—————	47

B. Stres Kerja

Tinggi	61	—————	80
Sedang	40	50	60
Rendah	20	—————	39

Berikut penjelasan kategorisasi data dari masing-masing variabel:

1) Stres Kerja

Tabel 4.6 Kategorisasi Stres Kerja

Kategori	Norma	Jumlah subjek	Persentase
Tinggi	61 - 80	2	3.7 %
Sedang	40 - 60	48	88.9 %
Rendah	20 - 39	4	7.4 %

Berdasarkan tabel dan diagram di atas menggunakan bantuan *SPSS 24.0 for windows* diketahui bahwa hasil kategorisasi variabel stres kerja yaitu sebesar 88.9% berada pada kategori sedang sebanyak 48 subjek. Sedangkan pada kategori rendah sebesar 7.4% sebanyak 4 subjek, dan kategori tinggi sebesar 3.7% sebanyak 2 subjek. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dimiliki oleh pegawai berada pada kategori sedang.

2) Kecerdasan Emosional

Tabel 4.7 Kategorisasi Kecerdasan Emosional

Kategori	Norma	Jumlah subjek	Persentase
Tinggi	73 - 96	3	5.5 %
Sedang	48 - 72	50	92.6 %
Rendah	24 - 47	1	1.9 %

Berdasarkan tabel dan diagram di atas menggunakan bantuan *SPSS 24.0 for windows* diketahui bahwa hasil kategorisasi variabel kecerdasan emosional yaitu sebesar 92.6% berada pada kategori sedang sebanyak 50 subjek. Sedangkan pada kategori rendah sebesar 1.9% sebanyak 1 subjek, dan kategori tinggi sebesar 5.5% sebanyak 3 subjek. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dimiliki oleh pegawai berada pada kategori sedang.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang. Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 24 for windows*.

Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi

Correlations			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N of Items
Kecerdasan Emosional	-,495	,000	44
Stres Kerja	-,495	,000	44

Hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang. Hasil dari uji korelasi tersebut yaitu terdapat nilai korelasi sebesar $r = -,495$ yaitu terdapat korelasi negatif sedang antara kedua variabel tersebut. Selain itu nilai sig. (2-tailed) antara kecerdasan emosional dengan stres kerja atau p value sebesar 0,000 yaitu ($p < 0,005$). Hal ini berarti bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja, dan hal tersebut menjadikan bahwa penelitian ini menerima hipotesa H1 dan menolak H0. Korelasi negatif merupakan hubungan antara 2 variabel dimana kenaikan satu variabel dapat menyebabkan penurunan pada variabel lainnya. Peneliti memberikan kriteria tersebut sesuai dengan teori Sugiyono (2017) pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Pedoman Interpretasi Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini membuktikan bahwa adanya hubungan atau korelasi negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang. Korelasi negatif merupakan suatu hubungan dimana ketika suatu variabel meningkat maka variabel lain akan menurun, begitu pula sebaliknya ketika salah satu variabel menurun maka variabel lain meningkat. Sehingga pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ketika kecerdasan emosional cenderung tinggi maka stres kerja cenderung rendah, begitu pula sebaliknya jika kecerdasan emosional cenderung rendah maka stres kerja cenderung tinggi.

4. Analisis Tambahan

a. Uji Interkorelasi per-aspek Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja

Uji interkorelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dengan aspek lainnya. Terdapat beberapa aspek pada kecerdasan emosional dan stres kerja, antara lain: fisik, psikis, tingkah laku, mengenal emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Berikut tabel hasil uji interkorelasi tiap aspek kecerdasan emosional dan stres kerja:

Tabel 4.10 Hasil Uji Interkorelasi per-aspek

NO	ASPEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	STRES KERJA	1	-.495	.871**	.759**	.881**	-.396**	-.405**	-.372**	-.490**	-.367**
2	KECERDASAN EMOSI		1	-.434**	-.209	-.506**	.825**	.876**	.880**	.831**	.741**
3	FISIK			1	.680**	.581**	-.379**	-.317*	-.362**	-.439**	-.274*
4	PSIKIS				1	.469**	-.190	-.146	-.127	-.239	-.142
5	TINGKAH LAKU					1	-.372**	-.453**	-.366**	-.481**	-.416**
6	MENGENAL EMOSI						1	.806**	.724**	.539**	.410**
7	MENGELOLA EMOSI							1	.720**	.584**	.597**
8	MEMOTIVASI DIRI								1	.649**	.567**
9	MENGENALI EMOSI ORGLAIN									1	.557**
10	MEMBINA HUBUNGAN										1

*kuning: stres kerja *biru: kecerdasan emosional *hijau: korelasi terbesar

Berdasarkan tabel uji interkorelasi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja dengan nilai signifikansi korelasi sebesar (-.495), berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah stres kerja, begitupun sebaliknya.
2. Aspek kecerdasan emosional yang paling berpengaruh terhadap variabel stres kerja yaitu mengenali emosi orang lain dengan nilai kontribusi sebesar (-.490).
3. Aspek stres kerja yang paling berpengaruh terhadap variabel kecerdasan emosional yaitu tingkah laku dengan nilai kontribusi sebesar (-.506).
4. Aspek yang paling menonjol dari variabel stres kerja yaitu aspek tingkah laku dengan nilai korelasi sebesar (.881).

5. Aspek yang paling menonjol dari variabel kecerdasan emosional yaitu memotivasi diri dengan nilai korelasi sebesar (.880).
6. Korelasi aspek tertinggi dari variabel kecerdasan emosional dan stres kerja yaitu aspek mengenali emosi orang lain dan aspek tingkah laku dengan nilai korelasi sebesar (-.481).

C. Pembahasan

1. Tingkat Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan uji coba menggunakan *SPSS 24 for windows*, dari 54 sampel diperoleh skor hipotetik maksimal sebesar 80 dan skor empirik maksimal sebesar 57, yang berarti bahwa skor data lapangan jauh lebih kecil dibandingkan dengan skor hipotetik. Hal tersebut juga terdapat pada hasil *mean* hipotetik sebesar 50 dan *mean* empirik sebesar 40. Sehingga dari data tersebut terbukti bahwa stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang dominan pada kategori sedang cenderung rendah dengan jumlah subjek kategori sedang sebanyak 48 dan prosentase sebesar 88.9%, sedangkan pada kategori rendah, jumlah subjek sebanyak 4 dengan prosentase 7.4%. Hal ini berarti bahwa stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang memiliki tingkatan sedang.

Menurut Terry A. & John E. (1978) stres kerja merupakan suatu kondisi interaksi di tempat kerja yang menyebabkan gangguan psikologis dan kestabilan fisik, stressor pada tempat kerja juga menyebabkan pekerjaan tidak stabil. Kestabilan fisik dan pekerjaan tersebut bergantung pada individu masing-masing. Hal tersebut sejalan dengan teori Luthans (2011) yang menjelaskan mengenai salah satu faktor stres kerja yaitu individu, dimana apabila individu mampu mengontrol situasi pada lingkungan pekerjaan maka mereka tidak akan mengalami stres kerja. Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa tingkat stres kerja pada pegawai berada pada tingkat sedang cenderung rendah, hal tersebut berarti pegawai Dinas Sosial Kota Malang telah mampu mengendalikan kestabilan fisik dan pekerjaannya sehingga stres kerja yang dialami oleh para pegawai berada pada tingkat sedang.

Selain kemampuan dalam mengatur kestabilan fisik dan pekerjaan, kondisi stres kerja juga bergantung pada keyakinan yang kuat akan kemampuan pegawai dalam mengatasi kesulitan pekerjaannya. Selain itu para pegawai juga memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas mereka. Serta adanya cukup keyakinan dalam diri setiap pegawai untuk menghadapi ruang lingkup yang luas (Wulandari, Yulianeu, & Warso, 2017).

Berdasarkan hasil uji interkorelasi, aspek stres kerja yang paling menonjol yaitu aspek tingkah laku dengan nilai korelasi sebesar (.881). Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai yang sedang mengalami stres kerja kemungkinan dapat dilihat dari tingkah laku. Tingkah laku yang dimaksud yaitu seperti gangguan pola makan, ketidakseimbangan pola tidur, penurunan performa saat bekerja, cenderung menghindari masalah, terjadi perselisihan dengan rekan kerja (Luthans, 2011).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Sosial Kota Malang berada pada kategori sedang. Selain itu pada variabel stres kerja, aspek yang paling menonjol yaitu tingkah laku. Tingkah laku tersebut seperti gangguan pola makan, ketidakseimbangan pola tidur, penurunan performa saat bekerja, cenderung menghindari masalah, terjadi perselisihan dengan rekan kerja.

2. Tingkat Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil penelitian dan uji coba menggunakan *SPSS 24 for windows*, dari 54 sampel diperoleh skor *mean* hipotetik sebesar 60 sedangkan skor *mean* empirik sebesar 73, yang berarti bahwa skor data dilapangan jauh lebih besar dibandingkan dengan skor hipotetik. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai tinggi. Sedangkan hasil kategorisasi pada variabel kecerdasan emosional yaitu sejumlah 50 subjek dengan prosentase sebesar 92.6% untuk kategori sedang, dan hasil untuk kategori tinggi sejumlah 3 subjek dengan prosentase sebesar 5.5%. Hal ini berarti bahwa tingkat kecerdasan

emosional pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang memiliki kategori sedang.

Hal tersebut sesuai dengan teori Goleman (2011) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Selain itu menurut Salovey & Mayer (1989-1990) kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, yang berfungsi untuk memandu pemikiran dan tindakan seseorang. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan aspek yang dikemukakan oleh Goleman (2011) bahwa pegawai Dinas Sosial Kota Malang telah mampu a) mengenali emosi b) mengelola emosi c) memotivasi diri sendiri d) mengenali emosi orang lain e) membina hubungan.

Berdasarkan hasil uji interkorelasi aspek kecerdasan emosional yang paling menonjol yaitu memotivasi diri dengan nilai korelasi sebesar (.880). Hal tersebut berarti pada masing-masing pegawai Dinas Sosial Kota Malang memiliki motivasi diri yang tinggi. Adapun menurut Goleman (2011), individu dengan motivasi diri tinggi memiliki ciri yaitu: memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati serta memiliki perasaan motivasi yang positif yaitu antusiasme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang berada pada kategori sedang. Adapun hasil uji interkorelasi yaitu aspek yang menonjol pada variabel kecerdasan emosional yaitu aspek memotivasi diri yaitu individu yang memiliki antusiasme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

3. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan stress kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang

Hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja dengan nilai hubungan sebesar -

.495. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dewi & Puspitadewi (2022), Sari & Oktariani (2019), dan Wulandari, Yulianeu, & Warso (2017). Ketiga penelitian tersebut memiliki hasil yang sama yakni memiliki hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja.

Adapun hasil korelasi pada penelitian ini yaitu negatif yang berarti hubungan antara dua variabel di mana kenaikan satu variabel dapat menyebabkan penurunan pada variabel lainnya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, Yulianeu, & Warso (2017) yaitu adanya hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada karyawan. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional pada karyawan tinggi memiliki hubungan terhadap stres kerja yang rendah, kecerdasan emosional yang tinggi bagi karyawan sangat bermanfaat karena dapat memecahkan masalah dengan memiliki strategi yang sesuai dan menghilangkan konflik yang ada sehingga stres dapat diatasi dengan baik. Jika kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri serta menjaga hubungan dengan orang lain maka karyawan tersebut akan mampu mengelola stres kerjanya.

Stres kerja yang rendah juga dapat disebabkan karena salah satu faktor stres kerja yaitu individu, masing-masing individu tentunya tidak memiliki tingkatan stres kerja yang sama tetapi individu memiliki hak kendali penuh atas hal tersebut. Secara khususnya apabila individu mampu mengontrol situasi pada lingkungan pekerjaan, maka mereka tidak akan mengalami stres kerja. Selain itu kecerdasan emosional juga dapat memberikan pengaruh terhadap stress kerja. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat membantu orang untuk mengelola stres yang sedang dialami (Luthans, 2011).

Berdasarkan hasil uji korelasi antar aspek kedua variabel, aspek kecerdasan emosional yang paling berpengaruh terhadap variabel stres kerja yaitu mengenali emosi orang lain dengan nilai kontribusi sebesar (-.490).

Hal ini dapat diartikan bahwa jika pegawai memiliki kecerdasan emosional dengan mengenali emosi orang lain tinggi, maka dapat dipastikan stres kerja yang dialami pegawai rendah. Hasil yang berlawanan tersebut dikarenakan hasil korelasi bertanda negatif. Aspek mengenali emosi orang lain dapat disebut juga dengan empati. Empati, merupakan kemampuan seseorang yang berhubungan dengan kesadaran diri secara emosional. Seseorang yang memiliki empati akan lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi dengan mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain (Goleman, 2011). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pegawai yang mampu mengenali emosi orang lain dipastikan memiliki stres kerja rendah dan mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya.

Berdasarkan hasil uji korelasi antar aspek kedua variabel, aspek stres kerja yang paling berpengaruh terhadap variabel kecerdasan emosional yaitu tingkah laku dengan nilai kontribusi sebesar (-.506). Hasil tersebut diartikan bahwa jika pegawai memiliki stres kerja yang terlihat dari tingkah lakunya tinggi, maka dipastikan kecerdasan emosionalnya rendah, hasil yang berlawanan dikarenakan terdapat tanda korelasi negatif pada nilai kontribusi. Tingkah laku yang tampak dapat menjadi pertanda bahwa seseorang sedang mengalami stres kerja, adapun tingkah laku yang dimaksud seperti gangguan pola makan, ketidakseimbangan pola tidur, penurunan performa saat bekerja, cenderung menghindari masalah, terjadi perselisihan dengan rekan kerja (Luthans, 2011). Oleh karena itu pegawai yang mengalami stres kerja dengan aspek tingkah laku tinggi maka dipastikan kecerdasan emosionalnya rendah.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi tertinggi antar aspek, jika dilihat pada tabel korelasi, aspek tertinggi dari variabel kecerdasan emosional dan stres kerja yaitu aspek mengenali emosi orang lain dan aspek tingkah laku dengan nilai korelasi sebesar (-.481). hal ini berarti bahwa ketika seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dengan aspek mengenali emosi orang lain tinggi maka stres kerja aspek tingkah laku rendah, begitu pula sebaliknya, jika seseorang memiliki kecerdasan

emosional aspek mengenali emosi orang lain rendah maka stres kerja aspek tingkah laku tinggi. Oleh karena itu diharapkan pada pegawai dapat mempertahankan kestabilan emosinya karena hal tersebut akan berpengaruh pada kestabilan stres kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja. Dalam artian bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah stres kerja, begitupun sebaliknya jika kecerdasan emosional rendah maka stres kerja tinggi. Aspek kecerdasan emosional yang paling berpengaruh terhadap variabel stres kerja yaitu mengenali emosi orang lain. Aspek stres kerja yang paling berpengaruh terhadap variabel kecerdasan emosional yaitu tingkah laku. Sedangkan nilai koefisien korelasi tertinggi antar aspek, korelasi aspek tertinggi dari variabel kecerdasan emosional dan stres kerja yaitu aspek mengenali emosi orang lain dan aspek tingkah laku.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. **Tingkat Kecerdasan Emosional Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab sebelumnya, tingkat kecerdasan emosional pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang berada pada kategori sedang sebesar 92.6%.

2. **Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang berada pada kategori sedang sebesar 88.9%.

3. **Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang**

Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dihitung, diperoleh skor sebesar -0.495 . Maka disimpulkan bahwa adanya hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang. Dikarenakan pada hasil skor terdapat tanda negatif, maka hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Sosial Kota Malang. Begitu pula sebaliknya, jika kecerdasan emosional rendah, maka stres kerja tinggi.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa tingkat kecerdasan emosional pada pegawai berada pada kategori sedang, dan tingkat stres kerja berada pada kategori sedang. Maka untuk mempertahankan hal tersebut diharapkan subjek dapat melakukan kegiatan-kegiatan positif seperti olahraga, meditasi, dan melakukan hobi lainnya sebagai penyeimbang antara stres kerja dengan kecerdasan emosional saat bekerja. sangat efektif jika diterapkan secara konsisten pada pekerjaan.

2. Bagi instansi

Dikarenakan hasil pada penelitian ini yaitu semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah stres kerja maka diharapkan pihak instansi dapat mempertahankan hal tersebut dengan menambahkan kegiatan-kegiatan yang dapat meminimalisir stres kerja dan membuat para pegawai lebih *fresh* dalam bekerja seperti senam rutin, outing kantor, dan lain-lain. Sehingga membuat suasana saat bekerja lebih menyenangkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan. Sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji kedua variabel secara mendalam dan luas. Agar informasi yang diperoleh lebih lengkap dan luas. Selain itu saat pengambilan data dan penyebaran kuisioner, diusahakan dalam penguasaan penuh agar subjek mengisi kuisioner dengan teliti, bersungguh-sungguh, dan hati-hati. Perlu diperhatikan juga mengenai rentang waktu antara observasi dan wawancara dengan pengambilan data, sebaiknya tidak terlalu lama agar hasil antara observasi dan wawancara dengan hasil data tidak berbeda jauh.

Daftar Pustaka

- Ayatullah. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosi Dan Stress Kerja Dengan. *Jurnal Kajian Penelitian Ilmu Keperawatan Dan Ilmu Kebidanan*, 10-19.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Jurnal Professional Fis Unived*, 42-60.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Dewi, T. G., & Puspitadewi, N. S. (2022). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit X Selama Masa Pandemi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 83-95.
- Efendi, V. A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin. *Agora*, 1-7.
- Elgiants. (2022, September 14). Why, Kepala Daerah Mendadak Sakit Parah? *Suarapemred.Com*, P. 1.
- Goleman, D. (2011). *Leadership: The Power Of Emotional Intelligence*. Northampton: More Than Sound Llc.
- Hakim, R. N. (2022, Maret 16). Kasus Pengemudi Ojol Siram Pelanggan Pakai Air Aki, Psikolog Sebut Ini Penyebabnya. *Kompas.Com*, P. 1.
- Inanna. (2018). Peran Pendidikan Dalam Membangun. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 27-33.

- Indrariyani Artha, N. W., & Supriyadi. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Self Efficacy Dalam. *Jurnal Psikologi Udayana*, 190-202.
- I. S., & Surya Atmaja, I. (2020). *Instrumen Penelitian*. Bali: Mahameru Press.
- Iswara, A. J. (2022, April 16). Stres Kerja, Pria Ini Telanjang Di Lobi Hotel Dan Bersujud Di Depan Istri. *Kompas.Com Global*, P. 1.
- Jayashree, R. (2010). Stress Management With Special Reference To Public Sector Bank Employees In Chennai. *International Journal Of Enterprise And Innovation Management Studies (Ijeims)*, 34-39.
- Kompasiana.Com. (2021, Desember 15). Stres Kerja & Kompensasi Guru. *Gaya Hidup*, P. 1.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach / Fred Luthans.—12th*. New York: Paul Ducham.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 127-138.
- Mayang S, F. A., Lestantyo, D., & Kurniawan, B. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Kepesertaan Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Ungaran . *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)*, 292-299.
- Michie, D. S. (2002). Causes And Management Of Stress At Work. *Occup Environ Med*, 67-72.
- Prawitasari, J. E. (1998). Kecerdasan Emosi. *Buletin Psikologi*, 21-31.
- Rahmawanti , N. P., Swasto, B., & Prasetya , A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 1-9.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian . *Jurnal Hikmah*, 62-70.

- Sanaky, M. M., Moh. Saleh, L., & D. Titaley, H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 432-439.
- Setiawan, C. K., & Yosepha, S. Y. (2020). Pengaruh Green Marketing Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 1-9.
- S.M.B., Mm, B., & Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (Crc) Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Pt Astra International Tbk Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 1-11.
- Sari, N., & Oktariani. (2019). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerjakaryawan Di Pt. Karya Delka Maritim Medan. *Jurnal Psi*, 54-61.
- Sidik, F. (2016). Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 109-114.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 273-281.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1989-1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition And Personality*, 185-211.
- T. B., & J. N. (1978). Job Stress, Employee Health, And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, And Literature Review. *Personnel Psychology*, 665-699.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 41-55.

- Widayana, I. A., Suarningsih, N. A., & Utami, K. C. (2022). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Burnout Syndrome Pada Mahasiswa Yang Menjalani Pembelajaran Daring. *Community Of Publishing In Nursing (Coping)*, 219-224.
- Wulandari, D., Yulianeu, & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Melalui Efikasi Diri (Studi Kasus Pada Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang). *Jurnal Penelitian*, 1-7.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SKALA STRES KERJA

Nama :

Usia :

Bidang :

Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan yang berkaitan dengan stres kerja yang anda alami. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Bpk/Ibu hanyalah memberi tanda centang (V) pada salah satu jawaban yang paling mendekati atau menggambarkan keadaan diri anda.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

1. **(SELALU)** Jika anda **SELALU** melakukan, mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut
2. **(SERING)** Jika anda **SERING** melakukan, mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut
3. **(KADANG-KADANG)** Jika anda **KADANG-KADANG** melakukan, mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut
4. **(TIDAK PERNAH)** Jika anda **TIDAK PERNAH** melakukan, mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda karena jawaban merupakan hal yang paling sesuai dengan masing-masing pribadi, oleh karena itu *tidak ada jawaban yang salah atau benar*.

NO	PERNYATAAN	SELALU	SERING	KADANG-KADANG	TIDAK PERNAH
1	Saya merasa lelah pada saat melakukan pekerjaan.				
2	Jantung saya berdebar ketika mendapat teguran				

	dari atasan atau rekan kerja				
3	Jantung saya berdebar kencang ketika melakukan kesalahan dalam bekerja				
4	Ketika memperoleh pekerjaan yang banyak, tubuh saya terasa pegal-pegal / nyeri di beberapa titik				
5	Perut saya terasa sakit (perih) saat mendapat tekanan pekerjaan yang banyak				
6	Perut saya tidak nyaman akibat menunda makan pada saat melakukan pekerjaan				
7	Saya tegang ketika pekerjaan mulai menumpuk				
8	Jika pekerjaan belum selesai saya merasa cemas				
9	Saya jenuh ditengah-tengah jam bekerja				
10	Saya susah tidur ketika ada permasalahan pekerjaan				
11	Saya malas untuk berangkat ke kantor				
12	Saya datang terlambat ke kantor				
13	Saya belum menyelesaikan beberapa tugas				
14	Saya pernah mendapat teguran dari atasan atau				

	rekan kerja karena kesalahan saat bekerja				
15	Tubuh saya merasa sehat meski bekerja dalam tekanan				
16	Saya dapat tidur nyenyak meskipun terdapat permasalahan pekerjaan				
17	Saya tetap makan lahap meskipun pekerjaan saya banyak yang belum selesai				
18	Saya menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan baik				
19	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
20	Saya berhati-hati dalam melakukan pekerjaan				

LAMPIRAN 2

SKALA KECERDASAN EMOSIONAL

Nama :

Usia :

Bidang :

Petunjuk Pengisian

Baca dan pahamiilah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Bpk/Ibu hanyalah memberi tanda centang (V) pada salah satu jawaban yang paling mendekati atau menggambarkan keadaan diri anda.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : Sangat sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda karena jawaban merupakan hal yang paling sesuai dengan masing-masing pribadi, oleh karena itu *tidak ada jawaban yang salah atau benar*.

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengetahui apa yang sedang saya rasakan				
2.	Saya optimis dalam melakukan suatu pekerjaan				
3.	Saya berpikir positif terhadap sesuatu				
4.	Saya introspeksi diri ketika belum mendapatkan sesuatu				
5.	Saya bertanya baik-baik kepada teman mengapa menyakiti saya				
6	Saya perlu membaca buku motivasi agar termotivasi untuk melakukan sesuatu				

7.	Saya memberi tumpangan pada teman ketika teman tidak membawa kendaraan				
8.	Saya percaya pada teman				
9.	Saya senang mengobrol dengan teman				
10.	Saya meminta bantuan teman ketika kesulitan mengerjakan tugas				
11.	Saya merasa tidak percaya diri				
12.	Saya takut salah terhadap tugas yang belum saya kerjakan				
13.	Saya marah ketika belum mendapatkan sesuatu yang saya inginkan				
14.	Saya marah dan ingin membalas perlakuan teman yang sudah menyakiti saya				
15.	Saya menyerah apabila saya gagal dalam melakukan sesuatu				
16.	Saya tidak tahu caranya membuat semangat diri sendiri				
17.	Saya memiliki cita-cita namun malas untuk megusahakannya				
18.	Saya selalu mengulur waktu dalam mengerjakan segala sesuatu				
19.	Saya acuh terhadap teman yang bersedih				
20.	Saya tidak ingin memberi tumpangan pada teman yang tidak membawa kendaraan				
21.	Saya sulit percaya pada teman				
22.	Saya tidak bisa membuka obrolan dengan teman				
23.	Saya senang melakukan pekerjaan sendirian				
24.	Saya hanya diam saja ketika merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas				

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS RELIABILITAS SKALA KECERDASAN EMOSIONAL

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel} (5% ; 60 = 0,254)	Keputusan
1	0,318	> 0,254	Valid
2	0,389	> 0,254	Valid
3	0,358	> 0,254	Valid
4	0,339	> 0,254	Valid
5	0,310	> 0,254	Valid
6	0,170	< 0,254	Tidak Valid
7	0,290	> 0,254	Valid
8	0,160	< 0,254	Tidak Valid
9	0,139	< 0,254	Tidak Valid
10	0,240	< 0,254	Tidak Valid
11	0,403	> 0,254	Valid
12	0,371	> 0,254	Valid
13	0,545	> 0,254	Valid
14	0,215	< 0,254	Tidak Valid
15	0,353	> 0,254	Valid
16	0,235	< 0,254	Tidak Valid
17	0,284	> 0,254	Valid
18	0,499	> 0,254	Valid
19	0,542	> 0,254	Valid
20	0,464	> 0,254	Valid
21	0,601	> 0,254	Valid
22	0,598	> 0,254	Valid
23	0,462	> 0,254	Valid
24	0,381	> 0,254	Valid
25	0,544	> 0,254	Valid
26	0,588	> 0,254	Valid
27	0,588	> 0,254	Valid
28	0,693	> 0,254	Valid
29	0,616	> 0,254	Valid
30	0,625	> 0,254	Valid

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Kehandalan
Kecerdasan emosi	0,833	tingkat kehandalan sangat tinggi

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS RELIABILITAS SKALA STRES KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
VAR00001	46.5333	61.568	.822	.888
VAR00002	46.5667	65.702	.606	.894
VAR00003	46.4667	62.740	.692	.891
VAR00004	46.4667	67.637	.332	.899
VAR00005	46.8667	60.602	.668	.891
VAR00006	46.7333	66.616	.507	.896
VAR00007	46.8667	60.051	.711	.890
VAR00008	46.6000	67.628	.365	.898
VAR00009	46.6000	61.559	.848	.887
VAR00010	46.9333	65.099	.434	.897
VAR00011	47.2000	59.131	.694	.890
VAR00012	46.9333	65.306	.644	.894
VAR00013	47.0000	63.034	.628	.892
VAR00014	46.8000	65.821	.714	.894
VAR00015	46.5000	66.052	.320	.901
VAR00016	46.8000	70.234	.037	.903
VAR00017	46.6667	70.644	-.030	.905
VAR00018	46.9333	68.961	.077	.908
VAR00019	46.4333	66.392	.376	.899
VAR00020	46.6000	60.869	.788	.888
VAR00021	47.0333	64.033	.687	.892
VAR00022	46.8333	65.868	.421	.898
VAR00023	47.4333	67.840	.305	.900

LAMPIRAN 5

HASIL UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.09315540
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.040
	Negative	-.035
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	1552.148	20	77.607	1.293	.250
		Linearity	865.734	1	865.734	14.428	.001
		Deviation from Linearity	686.415	19	36.127	.602	.878
	Within Groups		1980.167	33	60.005		
	Total		3532.315	53			

LAMPIRAN 6

HASIL UJI KORELASI

Correlations

		Kecerdasan Emosional	Stres Kerja
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	-.495**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

LAMPIRAN 7

HASIL UJI INTERKORELASI

Correlations

		STRESKERJA	KECERDASANEMOSI	FILIPK	SISIKS	TINGKAHAKU	MENGENALEMOSI	MENGENALOLAEMOSI	MEMOTIVASIDIRI	MENGENALIMOSIORGLAIN	MEMBINAHUBUNGAN
STRESKERJA	Pearson Correlation	1	-.495**	.871*	.759**	.881**	-.396**	-.405**	-.372**	-.490**	-.367**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.003	.002	.006	.000	.006
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
KECERDASANEMOSI	Pearson Correlation	-.495**	1	-.434*	-.2309	-.506**	.825**	.876**	.880**	.831**	.741**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.130	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
FISIK	Pearson Correlation	.871**	-.434**	.180**	.581**	-.379**	-.317*	-.362**	-.439**	-.274*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.005	.020	.007	.001	.045	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
PSIKIS	Pearson Correlation	.759**	-.209	.680*	.469**	-.190	-.146	-.127	-.239	-.142	
	Sig. (2-tailed)	.000	.130	.000	.000	.170	.293	.359	.081	.306	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TINGKAHLA KU	Pearson Correlation	.881**	-.506**	.581**	.469**	-.372**	-.453**	-.366**	-.481**	-.416**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.001	.006	.000	.002	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

MENGENAL EMOSI	Pearson Correlation	-.396**	.825**	-.379*	-.190	-.372**	1	.806**	.724**	.539**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.005	.170	.006		.000	.000	.000	.002
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
MENGELOLA EMOSI	Pearson Correlation	-.405**	.876**	-.377*	-.146	-.453**	.806**	1	.720**	.584**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.020	.293	.001	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
MEMOTIVAS DIRI	Pearson Correlation	-.372**	.880**	-.362*	-.127	-.366**	.724**	.720**	1	.649**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.007	.359	.006	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
MENGENAL EMOSI ORGLAIN	Pearson Correlation	-.490**	.831**	-.439*	-.239	-.481**	.539**	.584**	.649**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.239	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.081	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
MEMBINAHUBUNGAN	Pearson Correlation	-.367**	.741**	-.274*	-.142	-.416**	.410**	.597**	.567**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.045	.306	.002	.002	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

LAMPIRAN 8

SKOR RESPONDEN SKALA KECERDASAN EMOSIONAL

SUBJEK	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	TOTAL
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	69
2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	79
3	4	2	4	3	3	1	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	1	3	4	4	74
4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	75
5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	84
6	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	78
8	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	81
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	73
11	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	78
12	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
13	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	83
14	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	79
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	89
16	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	82

17	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	78
18	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	68
19	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	75	
20	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	80
21	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	88
22	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	66
23	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	76
24	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	64
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	70
28	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	66
29	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	82
30	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	83
31	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	81
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
33	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	83
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	71
35	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	79
36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
37	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	66
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
41	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
42	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	68
43	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
44	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	66
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
46	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	68
47	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	66
48	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	69
50	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	73
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
52	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	66
53	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	75	
54	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	64

LAMPIRAN 9

SKOR RESPONDEN SKALA STRES KERJA

SUBJ EK	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0	TOT AL
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	2	49
2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	35
3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	4	1	2	2	1	43
4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	57
5	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	28
6	2	2	2	1	2	1	2	4	2	2	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	39
7	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	45
8	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	35
9	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	36
10	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	37
11	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	4	1	1	1	1	35
12	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	50
13	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	4	3	3	4	4	44
14	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	31
15	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	33
16	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	26
17	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	33
18	2	1	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
19	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	41
20	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	35
21	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	32
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	48
23	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	1	1	2	2	4	4	2	1	1	1	45
24	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	1	39
25	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	39
26	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	50
27	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	28
28	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	1	36
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	1	2	40
30	2	4	4	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	45
31	2	1	2	1	1	1	4	3	2	4	1	1	2	2	3	4	3	3	2	1	43
32	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
33	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	36
34	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	34
35	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	29
36	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	40
37	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	3	1	1	3	32

38	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
39	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	46
41	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	35
42	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	57
43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	2	49
44	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	50
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	48
46	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	50
47	2	4	4	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	45
48	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	36
49	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	1	1	2	2	4	4	2	1	1	1	45
50	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	57
51	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	45
52	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	4	1	1	1	1	35
53	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	26
54	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	50

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 1566 /FPsi.1/PP.009/9/2022 16 September 2022
Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Kepala Dinas Sosial P3AP2KB kota Malang
di
Malang

Dengan hormat,
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : SITI ISNAINI MASRUOH / 17410200
Tempat Penelitian : Dinas Sosial P3AP2KB kota Malang
Judul Skripsi : Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Ainindita Aghniacakti, M.Psi.
2. Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Ridho

Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

LAMPIRAN 11

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Siti Isnaini Masruroh
 NIM : 17410200
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Pada
 Pegawai Dinas Sosial Kota Malang
 Dosen Pembimbing : Ainindita Aghniacakti, M.Psi

No.	Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	16 November 2020	Proposal	
2.	30 November 2020	Ganti judul	
3.	1 Desember 2020	Pengesahan judul baru tentang resiliensi dengan perilaku inovatif	
4.	7 Desember 2020	Pembahasan BAB 1	
5.	15 Desember 2020	Revisi dan pembahasan BAB 1 dan 2	
6.	30 Desember 2020	Pembahasan BAB 2	
7.	25 Juli 2022	Mengalami kendala pada grand teori dan penelitian terdahulu	
8.	14 September 2022	Ganti judul tentang kecerdasan emosional dengan stres kerja	
9.	16 September 2022	Pengajuan surat ijin penelitian kepada Dinas Sosial P3AP2KB	
10.	10 Oktober 2022	Wawancara pada pegawai	

11.	31 Oktober 2022	Pengesahan judul baru, pembahasan BAB 1	
12.	1 November 2022	Revisi BAB 1 dan pembahasan BAB 2	
13.	15 November 2022	Revisi BAB 1, pembahasan BAB 2 dan BAB 3	
14.	18 November 2022	Penataan paragraph BAB 1, penambahan definisi tokoh variabel Y	
15.	21 November 2022	Penyusunan skala stres kerja	
16.	30 November 2022	Revisi skala stres kerja	
17.	1 Desember 2022	Konsultasi penyusunan uji coba skala stres kerja	
18.	8 – 9 Desember 2022	CVR 3 dosen	
19.	13 Desember 2022	Penyebaran uji coba	
20.	20 Maret 2023	Penyebaran kuisioner	
21.	24 Maret 2023	Proses analisis dan pengolahan data	

LAMPIRAN 12

**DAFTAR NAMA PEGAWAI ASN
DINAS SOSIAL P3AP2KB KOTA MALANG**

NO	NAMA	JABATAN
1	Dra. PENNY INDRIANI, MM	Kepala Dinas
2	DJOEWITA WAHANANI, SE, MM	Kabid Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin
3	Dra. TITIK KRISTIANI TRI RAHAYU, MT	Kabid Rehabilitasi dan Perlindungan Jaminan Sosial
4	Dra. ANI RAHMAWIYATI, M.Si	Kabid Pemberdayaan Perempuan
5	SRI UMIASIH, SE	Kabid Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
6	NURUL RAHMAWATI, S.E.,M.E.	Kabid Perlindungan Perempuan dan Anak
7	HERI WIYONO, S.Pd, MM	Penyuluh Sosial Muda
8	Dra. WERAYANTI, MM, M.Si	Penggerak Swadaya Masyarakat Muda
9	HENY RACHMANIAR, S.P, MM	Pekerja Sosial Muda
10	LULUK KHAFIFAH, SE, MM	Penggerak Swadaya Masyarakat Muda
11	ERICK YANUAR YUSUF, SE, M.Si	Perencana Muda
12	TITIES INDRAWATI, SS, M.AP	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Muda
13	MISWARDANI S.Sos.	Analisis Kebijakan Muda
14	LAILY QODARIYAH, AKS	Pekerja Sosial Muda
15	LUKIANA SISWATI, SE	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Muda
16	MARISA SETYORINI, S.P	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
17	Dra. MERY CINDRAWATI	Analisis Pelayanan Sosial
18	INDAH RINI, S.E.	Analisis Pelayanan Sosial
19	TITIS INDARWATI, S.AP	Analisis Pelayanan Sosial
20	SRI WAHYUNINGSIH, S.H.	Analisis Perencanaan , Evaluasi dan Pelaporan
21	DIAN VERAWATI, S.Psi	Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana
22	KUSNO, S.H.	Pengelola Kesejahteraan Sosial
23	KUNDAWAMI	Pengadministrasi Keuangan
24	TITIK INDRAWATI, S.E.	Analisis Dampak Sosial
25	YAYUK YALES PRIYATI, S.E.	Penyusun Pencatatan dan Pelaporan Data Kependudukan dan KB
26	SATIK, S.E.	Penyusun Bahan Ketahanan Keluarga
27	SULFINI TRI WULANDARI, S.E.	Penyusun Bahan Peningkatan Kesejahteraan Keluarga
28	IVO KRISWULAN SARI, S.E	Analisis Pemberdayaan Perempuan dan Anak
29	NUR INDAHWATI, S.E.	Penyusun Bahan Pembinaan Kesertaan Keluarga Berencana
30	RR. IRMA FITRIANTI, A.Md	Pengelola Kesejahteraan Sosial
31	VERA DIAH SYAVITRI, S.E.	Analisis Pemberdayaan Perempuan dan Anak
32	NUR FAJRI AGUSTIEN, A.Md.	Bendahara
33	SUYATNO	Pengadministrasi Perencanaan dan Program
34	WIDJI ARYAWATI, S.E	Analisis Pemberdayaan Perempuan dan Anak
35	IKE RISTY RUKMI SUKMASARI, S.Sos.	Penyuluh Sosial Ahli Pertama
36	ARISKA PRADIANAFATI , A.Md., SE	Penyusun Bahan Data Kependudukan Dan Keluarga Berencana
37	EKO PURWATININGSIH, S.Psi.	Analisis Perlindungan Perempuan
38	ARISTA KUMALA DEWI, S.Sos.	Pekerja Sosial Ahli Pertama
39	MONICHA SILVIANA, S.Tr.Sos	Pekerja Sosial Ahli Pertama
40	ITSMI FATHYA, S.Tr.Sos	Pekerja Sosial Ahli Pertama

41	RENDITA PUTRI ARDHYANI, S.Tr.Sos	Pekerja Sosial Ahli Pertama
42	ANGEN DWI SUPRIHATIN	Pengadministrasi Keuangan
43	PUJI RAHMAN	Pengadministrasi Umum
44	NANANG	Pengadministrasi Rehabilitasi dan Masalah Sosial
45	SULISWANTO	Pengadministrasi Rehabilitasi dan Masalah Sosial
46	MOCHAMAD MUNDJI	Pengadministrasi Alat dan Obat Kontrasepsi
47	TOHARI	Pengadministrasi Umum
48	SILFANA DENIATI	Pengadministrasi Kepegawaian
49	SUNARKO	Pramu Bakti
50	MASKUR	Pramu Pemakaman
51	PRIYANTO	Pramu Bakti
52	IMRON GHODYALI	Pramu Bakti
53	TEGUH PRASETYO	Pengadministrasi Perencanaan dan Program
54	TEGUH PRIONO	Pramu Bakti

Jumlah

Laki-laki : 15

Perempuan : 39

Total : 54

LAMPIRAN 13



