

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES KERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR

Muhammad Akhsan Tenrisau *)

Abstract : *This research aimed to (1) describe the emotional intelligence of PT IKI (Persero) Makassar's employees, (2) describe the level of work stress of PT. IKI (Persero) Makassar's employees had, and (3) seek relations between emotional intelligence and work stress of the PT. IKI (Persero) Makassar's employees. The research employed quantitative type of research. Subject of this research was 60 employees of direct production unit of PT. IKI (Persero) Makassar. Sampling technique used was purposive random sampling. Instrument which was used as a data compiler was emotional intelligence scale and work stress scale. The research data analysed by using simple regression analyze. Result of research indicated that (1) the level of emotional Intelligence of PT. IKI (Persero) Makassar's employees in general, was in high level. This matter depicted that components in emotional intelligence such as self awareness, self arrangement, empathy, motivation and social skill had been owned by employees. These components applicable to minimize the amount of work stress. (2) Work stress at PT. IKI (Persero) Makassar in general was at low level. Reasonal explanation for this is that there was existence of perception among workers assuming that work stressors in their job environment were not actually stressor, but challenges to finish their work demands. (3) There was a negative relation between emotional intelligence and work stress at PT. IKI (Persero) Makassar.*

Keywords: *emotional intelligence, work stress*

LATAR BELAKANG MASALAH

Era millenium ketiga ditandai dengan persaingan tajam yang terjadi di berbagai bidang, khususnya di dunia industri. Persaingan tersebut timbul akibat perubahan-perubahan besar yang terjadi dengan cepat di hampir semua sektor kehidupan yang menandai lahirnya era baru, yaitu era globalisasi. Persaingan ketat yang terjadi antar perusahaan ibarat dua sisi mata uang. Di satu sisi dapat menumbuhkan motivasi kerja dan kreativitas karyawan yang berdampak positif bagi kelangsungan perusahaan, akan tetapi di sisi lain persaingan tersebut menjadi filter bagi perusahaan yang memiliki SDM dengan kualitas pas-pasan serta tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Akibatnya perusahaan tidak dapat bertahan dan harus gulung tikar.

Berkaitan dengan persaingan yang terjadi, perusahaan dituntut untuk

memiliki keunggulan kompetitif tertentu dibanding dengan pesaingnya. Salah satu kebutuhan dasar bagi perusahaan dalam upaya pengembangan keunggulan kompetitif perusahaan ialah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu menguasai suatu bidang keahlian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga diharapkan mampu menghasilkan produk-produk yang berkualitas agar produktivitas perusahaan dapat meningkat dan perusahaan tetap bertahan. Selain itu perusahaan juga membutuhkan SDM tangguh yang tidak mudah mengalami stres dalam menghadapi tuntutan perubahan yang menjadi ciri dari era globalisasi.

Sumber stres di tempat kerja dapat merugikan perusahaan. Penelitian Beehr dkk (2000:391) mengungkapkan bahwa adanya sumber-sumber stres di tempat kerja dapat mengakibatkan ketegangan dan gangguan psikologis serta

menurunnya prestasi kerja karyawan. Bila hal ini terjadi maka produktivitas perusahaan pun ikut menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Widhiastuti (2002:40) yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan berdampak pada semakin menurunnya prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Davis (Herwanto, 2004:3) menunjukkan hal yang senada. Davis menemukan bahwa stres kerja yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk melakukan hubungan dengan lingkungannya secara normal. Hal ini mengakibatkan kinerja individu menjadi menurun. Hal menarik yang terlihat dari PT. IKI (Persero) Makassar ialah, tingkat produktivitas perusahaan sejauh ini tidak mengalami penurunan kualitas, terlihat dari minimnya keberatan yang diajukan pelanggan terhadap hasil pekerjaan (reparasi dan produksi baru), meskipun di sisi lain terdapat fenomena-fenomena yang menunjukkan adanya sumber-sumber stres bagi karyawan.

Penulis memiliki dugaan bahwa kondisi ini disebabkan oleh salah satu dari karakteristik kepribadian karyawan. Karakteristik kepribadian yang dimaksud ialah kecerdasan emosional. Penulis mencoba menghubungkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan di PT. IKI (Persero) Makassar mengingat stres kerja yang dialami individu tidak bisa dilepaskan dari faktor emosi.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kecerdasan emosional karyawan PT. IKI (Persero) Makassar ?
2. Bagaimana gambaran stres kerja karyawan PT. IKI (Persero) Makassar?

3. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar ?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan tingkat kecerdasan emosional karyawan PT. IKI (Persero) Makassar.
2. Mendeskripsikan tingkat stres kerja karyawan PT. IKI (Persero) Makassar.
3. Mengetahui adanya hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

MANFAAT PENELITIAN

Kontribusi yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis :
 - a. Menambah pengetahuan di bidang Industri dan Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja.
 - b. Memberikan masukan bagi dunia akademik terutama dalam mengembangkan temuan-temuan baru sehingga diharapkan membantu memecahkan masalah yang terjadi dalam masyarakat.
2. Manfaat Praktis :
 - a. Membuka cakrawala berpikir akan pentingnya kecerdasan emosional dalam kaitannya dengan stres kerja.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan dalam upaya meminimalisir terjadinya stres kerja bagi karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar dengan memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Karyawan yang tidak mampu mengelola emosi dengan baik diduga lebih mudah mengalami stres. Pengelolaan emosi menurut Kobasa (Riggio, 2003:258) adalah salah satu faktor penyumbang dalam daya tahan terhadap stres (*stress resistance resources*). Individu memiliki kemampuan untuk menilai suatu keadaan sebagai *stressor* atau bukan tergantung dari sumber-sumber daya tahan yang ia miliki sehingga karyawan dapat menilai suatu keadaan (*stressor*) sebagai suatu ancaman atau tantangan. Goleman (1995:308) menyebutkan kemampuan ini sebagai kecerdasan emosional. Kemampuan ini dapat mengatur dan mengelola emosi karyawan yang pada akhirnya dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya *distress*. Lebih lanjut Goleman mengatakan bahwa kemampuan ini terdiri atas kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir.

Goleman kemudian (1999:42) menyusun suatu kerangka kecakapan emosi, yaitu:

a. Kecakapan Pribadi

1. *Kesadaran diri*, yaitu mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi. Kesadaran diri terdiri dari tiga aspek, yaitu:
 - a) Kesadaran emosi, ialah mengenali emosi diri sendiri dan efeknya.
 - b) Penilaian diri secara teliti, ialah mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri.
 - c) Percaya diri, ialah keyakinan tentang harga diri dan kemampuan diri.
2. *Pengaturan diri*, yaitu mengelola kondisi, impuls dan sumber daya

diri sendiri. Pengaturan diri ini terdiri dari lima aspek, yaitu :

- a) Kendali diri, ialah mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.
 - b) Sifat dapat dipercaya, ialah memelihara norma kejujuran dan integritas.
 - c) Kewaspadaan, ialah bertanggungjawab atas kinerja pribadi.
 - d) Adaptibilitas, ialah keluwesan dalam menghadapi perubahan.
 - e) Inovasi, ialah mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.
3. *Motivasi*, yaitu kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran. Motivasi ini terdiri dari empat aspek, yaitu :
 - a). Dorongan prestasi, ialah dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan.
 - b). Komitmen, ialah menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan.
 - c). Inisiatif, ialah kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan.
 - d). Optimisme, ialah kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendati ada halangan dan kegagalan.
 - b. Kecakapan Sosial
 1. *Empati*, yaitu kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain. Empati terdiri dari lima aspek, yaitu :
 - a) Memahami orang lain, ialah mengindra perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka.
 - b) Orientasi pelayanan, ialah mengantisipasi, mengenali dan berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan.

- c) Mengembangkan orang lain, ialah merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka.
 - d) Mengatasi keragaman, ialah menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang.
 - e) Kesadaran politik, ialah kemampuan membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan.
2. *Keterampilan Sosial*, yaitu kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain. Keterampilan sosial terdiri atas delapan aspek, yaitu:
- a). Pengaruh, ialah bagaimana memiliki taktik-taktik untuk melakukan persuasi.
 - b). Komunikasi, yaitu mengirimkan pesan yang jelas dan meyakinkan.
 - c). Kepemimpinan, yaitu kemampuan membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain.
 - d). Katalisator perubahan, ialah bagaimana memulai dan mengelola perubahan.
 - e). Manajemen konflik, merupakan negosiasi dan pemecahan silang pendapat.
 - f). Pengikat jaringan, yaitu menumbuhkan hubungan sebagai alat.
 - g). Kolaborasi dan kooperasi, ialah kerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama.
 - h). Kemampuan tim, yaitu menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama.

Komponen-komponen di atas diharapkan dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Menurut Munandar (2001:380), persepsi dan tanggapan dari

karyawanlah yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres. Riggio (2003:248) mengungkapkan bahwa secara umum stres dapat bersumber dari lingkungan kerja (*situational stress*) atau berasal dari karakteristik kepribadian individu itu sendiri (*dispositional stress*).

Adapun Moorhead dan Griffin (Bachroni & Asnawi, 1999:29) mengatakan bahwa terdapat tiga jenis sumber stres yang berasal dari organisasi yang berdampak terhadap individu, yaitu tuntutan tugas, tuntutan fisik dan tuntutan interpersonal. Tuntutan tugas adalah sumber stres yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu yang pada dasarnya memang mempunyai tingkat stres yang tinggi, selain itu ada pula yang memiliki tingkat stres rendah. Pekerjaan yang memiliki tingkat stres tinggi antara lain pengeboran minyak, pengontrol lalu lintas udara dan dokter bedah syaraf. Selain itu yang masih berkaitan dengan tuntutan tugas adalah sejauh mana akibat tugas tersebut berdampak terhadap fisik, misalnya karyawan yang bekerja di reaktor nuklir. Tuntutan fisik adalah sumber stres yang berkaitan dengan rancangan lingkungan fisik. Sedangkan tuntutan interpersonal lebih berkaitan dengan individu dalam interaksi di pekerjaan, misalnya apakah ada tekanan dari kelompok, dalam norma-norma kerja yang pada dasarnya tidak diatur secara resmi oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan unit produksi langsung PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar berjumlah 100 orang yang berusia 20 tahun sampai dengan 49 tahun dan tersebar ke dalam tiga unit kerja, yaitu unit usaha, unit Makassar dan kantor pusat. Unit kerja produksi langsung dipilih secara *purposive* sebagai unit penelitian berdasarkan pertimbangan hasil observasi dan wawancara yang

dilakukan dan diduga pada unit tersebut banyak karyawan yang mengalami gejala stres. Adapun jumlah sampel penelitian yang menjadi responden ditentukan melalui teknik acak sederhana sebanyak 60 persen dari jumlah masing-masing unit kerja produksi langsung. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka jumlah sampel yang menjadi responden penelitian sebanyak 60 orang dari jumlah populasi karyawan yang bekerja di unit produksi langsung.

Skala yang digunakan yaitu skala kecerdasan emosional yang diadaptasi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Cooper & Sawaf (1997:497) dan teori kerangka kecakapan Goleman (1999:42). Skala ini menggunakan model *likert* yang dimodifikasi dan terdiri atas 60 item. Setelah dilakukan uji coba skala, terdapat 13 item tidak valid (gugur) dari 60 item yang diujicobakan, sehingga terdapat 47 item yang valid dengan tingkat reliabilitas sebesar 0.858. Skala yang kedua ialah skala stres kerja yang dibuat sendiri

mengikuti model *Likert* yang terdiri dari 40 item. Setelah dilakukan uji coba skala, terdapat 3 item gugur dari 40 item yang diujicobakan, sehingga terdapat 37 item yang valid dengan tingkat reliabilitas sebesar 0.640.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Deskriptif

Deskriptif data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi data, baik berupa ukuran pemusatan, penyebaran maupun distribusi frekuensi. Harga-harga yang akan disajikan diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu harga rata-rata, standar deviasi, skor minimum, skor maksimum dan distribusi frekuensi.

Adapun karakteristik sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. *Karakteristik Sampel*

Pendidikan	Usia			Jumlah
	Unit Kerja	20-29	30-39	
SD	1 (U.M)	2 (U.M)	5 (U.U)	8 (13,33)
SMP	3 (U.U)	7 (U.M)	4 (U.M)	14 (23,33)
SMA/SMK	5 (K.P)	9 (U.U)	2 (U.M)	16 (26,67)
D3	2 (U.M)	6 (U.U)	3 (K.P)	11 (18,33)
S1	7 (U.M)	4 (K.P)	-	11 (18,33)
JUMLAH	18 (30)	28 (46,67)	14 (23,33)	60 (100%)

Keterangan :

U.U = Unit Usaha

U.M = Unit Makassar

K.P = Kantor Pusat

Kecerdasan Emosional Karyawan PT. IKI (Persero) Makassar

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, dapat diuraikan mengenai kategorisasi variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan dua macam kategorisasi variabel penelitian, yaitu

kategorisasi berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik serta kategorisasi berdasarkan model distribusi frekuensi.

Kategorisasi berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik dapat langsung dilakukan dengan melihat langsung deskripsi data penelitian.

Menurut Azwar (1999:106), harga mean hipotetik dapat dianggap sebagai mean populasi yang diartikan sebagai kategori sedang atau menengah kondisi kelompok subjek pada variabel yang diteliti. Setiap skor mean empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti. Sebaliknya, setiap

skor mean empirik yang lebih rendah secara signifikan dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator rendahnya kelompok subjek pada variabel yang diteliti. Hasil selengkapnya mengenai perbandingan mean empirik dan mean hipotetik dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Deskripsi data penelitian kecerdasan emosional

Variabel	Skor X yang diperoleh (empirik)	Skor X yang dimungkinkan (hipotetik)
Kecerdasan Emosional	148.85	117.5

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *mean* empirik kecerdasan emosional lebih besar daripada mean hipotetiknya. Hal ini menunjukkan bahwa subjek memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Adapun perhitungan distribusi frekuensi kategorisasi kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3. Distribusi frekuensi kategori kecerdasan emosional

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	≥ 172.81	6	10%
Tinggi	156.84 sd 172.80	7	11.7%
Sedang	140.87 sd 156.83	35	58.3%
Rendah	124.90 sd 140.86	12	20%
Sangat Rendah	≤ 124.89	-	-

Dari tabel di atas terlihat bahwa kecerdasan emosional karyawan terkoncentrasi pada level sedang yang cenderung naik ke level tinggi. Hal ini terlihat dari tidak seorangpun karyawan yang memiliki kecerdasan emosional sangat rendah, sebaliknya terdapat 13 sampel yang berada pada level tinggi dan sangat tinggi, sehingga secara keseluruhan kecerdasan emosional karyawan PT. IKI (Persero) Makassar bila dilihat

berdasarkan distribusi frekuensi berada pada level sedang cenderung tinggi.

Stres Kerja Karyawan PT. IKI (Persero) Makassar

Pada tabel 4 terlihat bahwa mean empirik stres kerja lebih rendah daripada mean hipotetiknya. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek mengalami stres kerja yang rendah.

Tabel 4. Deskripsi data penelitian stres kerja

Variabel	Skor X yang diperoleh (empirik)	Skor X yang dimungkinkan (hipotetik)
Stres Kerja	78.97	92.5

Adapun perhitungan distribusi frekuensi kategorisasi stres kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. *Distribusi frekuensi kategori stres kerja*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	≥ 92.71	-	-
Tinggi	83.55 sd 92.70	16	26.7%
Sedang	74.40 sd 83.54	24	40%
Rendah	65.24 sd 74.39	20	33.3%
Sangat Rendah	≤ 65.23	-	-

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa stres kerja karyawan berada pada level sedang yang cenderung rendah. Hal ini terlihat dari jumlah karyawan yang mengalami stres rendah lebih banyak dibanding yang mengalami stres kerja tinggi, sehingga secara keseluruhan stres kerja karyawan PT. IKI (Persero) Makassar bila dilihat dari distribusi frekuensi berada pada level sedang cenderung rendah.

Hasil Uji Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas skala kecerdasan emosional menunjukkan bahwa terdapat 13 item tidak valid (gugur) dari 60 item yang diujicobakan, sehingga terdapat 47 item yang valid. Item-item yang gugur yaitu item 1, 7, 8, 9, 14, 20, 31, 34, 38, 46, 55, 58 dan 59. Hasil komputasi uji validitas item dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. *Kisi-kisi skala kecerdasan emosional setelah uji coba*

Faktor-faktor Kecerdasan Emosional	Indikator	Nomor Item		Jml
		F	UF	
Kesadaran Diri	1. Kesadaran emosi		11	9
	2. Penilaian diri	1, 25	12, 37	
	3. Percaya diri	2, 26	13, 38	
Pengaturan Diri	1. Kendali diri	3	14, 39	10
	2. Sifat dapat dipercaya	4, 27	40	
	3. Adaptabilitas	5, 28	15, 41	
Motivasi	1. Dorongan berprestasi	29	16, 42	8
	2. Inisiatif		17, 43	
	3. Optimisme	30	18, 44	
Empati	1. Memahami orang lain	6, 31	19	11
	2. Mengembangkan orang lain	7, 32	20, 45	
	3. Mengatasi keragaman	8, 33	21, 46	
Keterampilan Sosial	1. Kepemimpinan	9, 34	22	9
	2. Komunikasi	35	23	
	3. Manajemen konflik	10, 36	24, 47	
JUMLAH		22	25	47

Hasil uji validitas skala stres kerja menunjukkan bahwa terdapat 3 item gugur dari 40 item yang diujicobakan, sehingga terdapat 37 item yang valid. Item-item yang gugur yaitu item 3, 19 dan 36. Hasil komputasi uji validitas item dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. Kisi-kisi skala stres kerja setelah uji coba

Aspek Stres Kerja	Indikator	Nomor Item		Jml
		F	UF	
Karakteristik Tugas	1. Tingkat kesukaran	1, 19	10, 29	11
	2. Ketidakjelasan tugas	2, 20	11, 30	
	3. Beban tugas	21	12, 31	
Karakteristik Peran	1. Konflik peran	3, 22	13, 32	11
	2. Ambiguitas peran	4, 23	14, 33	
	3. Beban peran	5, 24	15	
Karakteristik Organisasi	1. Kebijakan organisasi	6, 25	16, 34	15
	2. Gaya kepemimpinan atasan	7, 26	17, 35	
	3. Norma & nilai organisasi	8, 27	36	
	4. Hubungan interpersonal	9, 28	18, 37	
JUMLAH		19	18	37

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas skala kecerdasan emosional dan skala stres kerja menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 12.0 for Windows*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala kecerdasan emosional menghasilkan koefisien *Alpha* sebesar 0.858 yang lebih besar dari *r* tabel sebesar 0.333 pada $n=47$. Sedangkan skala stres kerja menunjukkan koefisien *Alpha* sebesar 0.640 yang lebih besar dibanding *r* tabel 0.333 pada $n=37$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua instrumen penelitian memiliki derajat keterandalan yang tinggi.

Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dibagi atas dua bagian yaitu uji normalitas dan uji linieritas hubungan.

Uji Normalitas Sebaran

Hasil komputasi uji normalitas data dapat dilihat pada lampiran 5 dan terangkum pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil uji normalitas sebaran

No	Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional (X)	0.241 > 0,05	Normal
2.	Stres Kerja (Y)	0.201 > 0,05	Normal

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Linearitas Hubungan

Hasil komputasi uji linearitas dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Hasil uji linearitas

Hubungan	Nilai signifikansi	Keterangan
X dengan Y	0.727 > 0.05	Linear

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa asumsi kelinearan regresi tidak dilanggar sehingga model regresi linear dapat digunakan untuk menggambarkan data penelitian dan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil Analisis Inferensial

Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan negatif kecer-

dasan emosional dengan stres kerja karyawan PT. IKI (Persero) Makassar. Untuk menguji hipotesis alternatif (H_a) digunakan analisis regresi sederhana dengan kriteria, jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima, sebaliknya jika nilai $p > 0,05$ maka H_a ditolak. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 10. Hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja

Variabel	R	R ²	p
xy	-0.555	0.308	0.000

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa H_a diterima. Tanda negatif pada angka -0.555 menunjukkan arah hubungan kedua variabel adalah korelasi negatif, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional membuat stres kerja karyawan cenderung menurun.

Besarnya sumbangan efektif variabel bebas tercermin dalam harga koefisien R² sebesar .308, artinya kecerdasan emosional menentukan variasi stres kerja sebesar 30.8%. Adapun sisanya 69.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut dapat berupa karakteristik-karakteristik kepribadian, salah satunya ialah efikasi diri. Adapun persamaan regresi dari kedua variabel tersebut adalah $Y = 126.334 - 0.318X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kecerdasan emosional akan diikuti dengan menurunnya tingkat stres kerja karyawan sebesar -0.318.

Tabel 11. Nilai R² Aspek Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja

No	Aspek Kecerdasan Emosional	Nilai R ² (%)
1	Kesadaran diri	9.5
2	Pengaturan Diri	13.6
3	Motivasi	12.5
4	Empati	11.1
5	Keterampilan Sosial	32.3

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa aspek keterampilan sosial memberi kontribusi sebesar 32.3% terhadap tingkat stres kerja karyawan PT. IKI (Persero) Makassar.

Hasil analisis menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Hal ini terlihat dari nilai mean empirik kecerdasan emosional (148.85) lebih besar daripada mean hipotetiknya (117.5). Adapun tingkat stres kerja subyek penelitian berada pada kategori rendah. Hal ini tampak pada nilai mean empirik stres kerja lebih rendah (78.97) daripada mean hipotetiknya (92.5).

Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan negatif kecerdasan emosional dengan stres kerja karyawan PT. IKI (Persero) Makassar. Untuk menguji hipotesis alternatif (H_a) digunakan analisis regresi sederhana dengan kriteria, jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima, sebaliknya jika nilai $p > 0,05$ maka H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi xy; $r = -0.555$ dengan nilai $p = 0.000$ yang lebih kecil dari 0.05. Tanda negatif pada angka -0.555 menunjukkan arah hubungan kedua variabel adalah korelasi negatif, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional membuat stres kerja karyawan cenderung menurun.

Besarnya sumbangan efektif variabel bebas tercermin dalam harga koefisien R² sebesar .308, artinya kecerdasan emosional menentukan variasi stres kerja sebesar 30.8%. Adapun sisanya 69.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut dapat berupa karakteristik-karakteristik kepribadian, salah satunya ialah efikasi diri. Adapun persamaan regresi dari kedua variabel tersebut adalah $Y = 126.334 - 0.318X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kecerdasan emosional akan diikuti dengan

menurunnya tingkat stres kerja karyawan sebesar -0.318 .

DISKUSI

Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan PT. IKI (Persero) Makassar tampaknya memberi dampak positif yang cukup signifikan terhadap rendahnya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pengaturan diri yang baik dari karyawan PT. IKI (Persero) Makassar, dimana mereka menganggap lingkungan kerja yang kurang memadai serta beban kerja yang berat sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Kondisi tersebut justru dijadikan motivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka memiliki rasa tanggung jawab atas kinerja pribadi mereka. Adapun pengaturan diri merupakan salah satu komponen yang terdapat dalam kerangka kecakapan emosional yang dikemukakan Goleman (1999:42).

Selain itu, dukungan sosial yang tercipta di antara karyawan PT. IKI (Persero) Makassar, tampaknya berperan besar dalam mengurangi timbulnya stres kerja yang berdampak negatif baik terhadap pribadi karyawan maupun terhadap perusahaan. Dukungan sosial itu sendiri lahir dari kemampuan dalam memelihara dan mengembangkan hubungan baik dengan orang lain sebagai wujud dari keterampilan sosial. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang mengungkap bahwa aspek keterampilan sosial merupakan aspek dari kecerdasan emosional yang memberikan kontribusi paling besar terhadap tingkat stres kerja yang dialami karyawan, yaitu sebesar 32.3%. Hasil ini didukung oleh pendapat Hurrell (Munandar, 2001:383) yang mengemukakan bahwa hubungan kerja yang terjalin kurang baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah dan taraf pemberian *support* yang kurang, dimana kondisi tersebut merupakan salah satu penyebab utama

timbulnya stres kerja di kalangan karyawan.

Uraian di atas menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil yang didapat dari penelitian ini, di mana nilai koefisien korelasi xy ; $r = -0.555$ dengan nilai $p = 0.000$ yang lebih kecil dari 0.05. Dimana persamaan regresi dari kedua variabel tersebut adalah $Y = 126.334 - 0.318X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional akan diikuti dengan menurunnya tingkat stres kerja karyawan sebesar -0.318 . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja karyawan PT. IKI (Persero) Makassar, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional membuat stres kerja karyawan cenderung menurun.

Adapun besarnya sumbangan efektif kecerdasan emosional tercermin dalam harga koefisien R^2 sebesar .308, artinya kecerdasan emosional menentukan variasi stres kerja sebesar 30.8%. Adapun sisanya 69.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut dapat berupa karakteristik-karakteristik kepribadian, salah satunya ialah efikasi diri. Menurut Kobasa (Riggio, 2003:258), efikasi diri memiliki efek positif dalam mengurangi risiko terjadinya stres di tempat kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Herwanto (2004:83) yang mengungkap bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki, maka semakin rendah stres kerja yang dialami.

Hasil penelitian di atas memperkuat teori yang sebelumnya telah dikemukakan oleh Goleman (1995:308). Ia berpendapat bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh individu, maka individu tersebut dapat

meminimalisir kemungkinan terjadinya stres yang merugikan di tempat kerja. Selanjutnya bila ditelaah penjelasan Goleman (1999:42) tentang kecerdasan emosional, agaknya dapat dijadikan dasar untuk menjelaskan bagaimana proses kecerdasan emosional karyawan PT. IKI (Persero) Makassar berhubungan dengan tingkat stres kerja yang dialami. Komponen-komponen yang terdapat dalam kecerdasan emosional dapat digunakan untuk meminimalkan stres. Komponen tersebut adalah:

1. *Kesadaran diri*. Karyawan PT. IKI (Persero) Makassar mampu mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, dan memiliki keyakinan akan kemampuan sendiri dalam menjalankan tugasnya dengan baik tanpa dibebani oleh ekspektasi berlebihan di luar kemampuan dirinya. Harapan-harapan yang berlebihan dapat menimbulkan stres bila harapan tersebut tidak terwujud.
2. *Pengaturan diri*. Melalui pengaturan diri, karyawan PT. IKI (Persero) Makassar mampu mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Mereka memilih untuk lebih berkonsentrasi pada tugas-tugas dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi. Hal ini menjadikan karyawan lebih adaptif dan senantiasa berpikiran positif terhadap berbagai situasi dan kondisi yang potensial menimbulkan stres.
3. *Motivasi*. Karyawan PT. IKI (Persero) Makassar memandang situasi-situasi yang potensial menyebabkan stres sebagai tantangan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Mereka yang memiliki kemampuan memotivasi diri dengan baik tidak mudah mengalami stres bila menghadapi situasi yang kurang menguntungkan bagi dirinya. Individu tersebut akan

memandang sumber stres sebagai suatu tantangan dan bukan merupakan ancaman bagi dirinya.

4. *Empati*. Kemampuan empati karyawan PT. IKI (Persero) Makassar terlihat dari timbulnya perasaan senasib diantara mereka sebagai bentuk dari kesamaan situasi dan kondisi yang dialami. Mereka mampu membaca hubungan antara keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok. Hal ini dapat meningkatkan kualitas hubungan diantara mereka dan mencegah terjadinya konflik interpersonal yang bagi sebagian orang merupakan pemicu timbulnya stres.
5. *Keterampilan sosial*. Adanya dukungan sosial diantara sesama karyawan PT. IKI (Persero) Makassar tercipta berkat kemampuan dalam memelihara dan mengembangkan hubungan baik dengan orang lain sebagai wujud dari keterampilan sosial. Dukungan sosial itu sendiri merupakan salah satu faktor utama yang dapat menurunkan tingkat stres yang dialami karyawan. Terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keterampilan sosial merupakan aspek yang paling berperan terhadap tingkat stres kerja karyawan PT. IKI (Persero) Makassar. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2003:381) yang mengemukakan bahwa tidak adanya dukungan sosial dari rekan sekerja dapat menimbulkan stres yang cukup besar.

Berdasarkan uraian di atas, hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Herwanto (2004:80) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialaminya sehingga tidak mengarah ke hal yang cenderung tinggi. Artinya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan

membantunya untuk tidak terjerumus ke dalam stres kerja yang merugikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional karyawan PT. IKI (Persero) Makassar secara umum dalam kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa komponen-komponen yang terdapat dalam kecerdasan emosional, seperti kesadaran diri, pengaturan diri, empati, motivasi dan keterampilan sosial telah dimiliki oleh karyawan. Komponen tersebut dapat digunakan untuk meminimaliskan stres kerja.
2. Stres kerja karyawan PT. IKI (Persero) Makassar secara umum dalam kategori rendah. Salah satu penyebab rendahnya stres kerja pada karyawan ialah adanya persepsi dari karyawan yang menganggap situasi-situasi di lingkungan kerjanya bukan sebagai stressor, melainkan suatu tantangan dan dijadikan motivasi untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Ada hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja karyawan PT. IKI (Persero) Makassar. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat stres yang dialami.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dirumuskan pada kesimpulan di atas, berikut diajukan beberapa saran berkaitan dengan kecerdasan emosional dalam hubungannya dengan stres kerja karyawan PT IKI (Persero) Makassar:

Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kecerdasan emosi memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap stres kerja. Oleh sebab itu disarankan bagi perusahaan agar mengadakan pelatihan-pelatihan yang bertemakan kecerdasan emosional, mengingat kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang berperan terhadap tingkat stres kerja karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar mengikutsertakan variabel-variabel lain yang diduga mampu memberikan kontribusi dalam meminimalisasi stres kerja. Variabel-variabel tersebut misalnya efikasi diri, kepuasan kerja, *locus of control*, status sosial ekonomi, dukungan sosial dan karakteristik kepribadian lainnya. Selain itu, apabila memungkinkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan melengkapi penelitian dengan merencanakan pembuatan suatu modul yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 1999. *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bachroni, M dan Asnawi, S.1999. Stres Kerja. *Buletin Psikologi*. Tahun VII, no. 2, Desember. Fakultas Psikologi UGM.
- Beehr, T.A., Jex, S.M., Stacy, B.A., Murray, M.A. 2000. Work Stressors and Coworker Support as Predictors of Individual Strain and Job Performance. *Journal Organizational Behavior*, vol. 21 number 4, June, hal. 391.

- Cooper, RK & Sawaf, A.1997. *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Terjemahan : Alex Tri Kantjono.1998. Jakarta: PT Gramedia
- Goleman, D.1995. *Emotional Intelligence*. Terjemahan: T. Hermaya.2003. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- _____. 1999. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan: Alex T.K. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Herwanto, J.2004. Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri dengan Stres Kerja – Penelitian pada Karyawan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. *Tesis tidak diterbitkan*. Yogyakarta: Program Pascasarjana UGM.
- Munandar, A.S.2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Riggio, R.E. 2003. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (4th Edition). New Jersey: Prentice Hall
- Widhiastuti, H. 2002. Studi Meta-Analisis tentang Hubungan antara Stres Kerja dengan Prestasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, no. 1, p. 28-42
- *) Penulis adalah Dosen Tetap STIE Nobel Indonesia Makassar