



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH PERILAKU KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK  
PADA PT. ARUM NIRWANA GLOBAL, JAKARTA UTARA**

*Machmed Tun Ganyang & Karina Simamora  
(1-28)*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA**

*Suranto  
(29-40)*

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI TANJUNG PRIUK**

*Endro Praponco & Bayu Kurniawan  
(41-54)*

**PERPEKTIF PASAR PELANGGAN PADA KESADARAN DAN KESENANGAN  
TERHADAP KEUTAMAAN MEDIA DELUSIF**

*Boyke Hatman  
(55-71)*

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJASAMA TIM  
DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN PT. XXX DI KOTA MADIUN**

*Sasli Rais  
(72-83)*

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN FARMASI  
SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang  
(84-94)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ASTRA OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

*Jatenangan Manalu  
(95-105)*

**PENGARUH Kecerdasan Emosional TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN  
PADA CV. CIPTA PANDI**

*Djano Lastro  
(106-117)*

**PENGARUH NILAI EKSPOR IKAN CUPANG TERHADAP PENDAPATAN  
EKSPOR IKAN HIAS DI INDONESIA**

**(Studi Kasus Data Ekspor Ikan Hias BPS Periode 2015-2019)**

*Windarko  
(118-129)*



*Jurnal*  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**PEMBINA**

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

**PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI**

Dr. Yoewono, MM., MT.

**DEWAN REDAKSI :**

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

**MITRA BESTARI :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**STAF REDAKSI :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen**

**Alamat Redaksi :**

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272  
E-mail : [jurnalpbm@gmail.com](mailto:jurnalpbm@gmail.com), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**PENGARUH PERILAKU KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK  
PADA PT. ARUM NIRWANA GLOBAL, JAKARTA UTARA**

*Machmed Tun Ganyang & Karina Simamora*  
(1-28)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA**

*Suramto*  
(29-40)

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI TANJUNG PRIUK**

*Endro Praponco & Bayu Kurniawan*  
(41-54)

**PERPEKTIF PASAR PELANGGAN PADA KESADARAN DAN KESENYANGAN  
TERHADAP KEUTAMAAN MEDIA DELUSIF**

*Boyke Hatman*  
(55-71)

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJASAMA TIM  
DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN PT. XXX DI KOTA MADIUN**

*Sasli Rais*  
(72-83)

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN FARMASI  
SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang*  
(84-94)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ASTRA OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

*Jatenangan Manalu*  
(95-105)

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN  
PADA CV. CIPTA PANDI**

*Djano Lastro*  
(106-117)

**PENGARUH NILAI EKSPOR IKAN CUPANG TERHADAP PENDAPATAN  
EKSPOR IKAN HIAS DI INDONESIA**

**(Studi Kasus Data Ekspor Ikan Hias BPS Periode 2015-2019)**

*Windarko*  
(118-129)

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA CV. CIPTA PANDI

**Djano Lastro**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Email : [djano.veer@gmail.com](mailto:djano.veer@gmail.com)

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres karyawan pada CV. Cipta Pandi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Cipta Pandi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 77 responden dengan menggunakan penelitian eksplanatif yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis untuk mengkonfirmasi atau menolak teori atau hipotesis yang sudah ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terbukti memiliki hubungan negatif dengan Stres Karyawan. Hubungannya cukup kuat. Kekuatan hubungan ini berarti semakin tinggi skor kecerdasan emosional, semakin rendah tingkat stres kerja karyawan, sehingga kecerdasan emosional yang baik akan mengurangi tingkat stres kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi stres kerja setiap karyawan.*

*Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Stres Kerja Karyawan (Y) yang cukup kuat memberikan informasi bahwa Stres Kerja Karyawan di CV. Cipta Pandi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak dapat diabaikan karena mempengaruhi Stres Karyawan.*

*Kata kunci: Kecerdasan emosional, stress kerja karyawan.*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu perusahaan vendor yang terkait dengan perusahaan-perusahaan besar khusus sepeda motor yang ada di Indonesia, PT. Cipta Pandi mempunyai tugas yang cukup berat yaitu harus menyediakan spare part yang berkualitas tinggi. Beban tugas ini juga melekat pada setiap individu yang

berperan sehingga bisa mempengaruhi perilaku karyawan, dan memungkinkan ke arah stres. Stres ini semakin meningkat sejak semakin banyaknya isu yang harus ditangani. Beban kerja yang tadinya hanya menangani beberapa isu, saat ini memiliki isu yang beragam sehingga diperlukan kecerdasan emosional yang tinggi pula. Tetapi kondisi yang ada meningkat cukup tajam, sehingga kondisi ini semakin

memberikan tingkat stres yang tinggi saat ini.

Hasil survei yang dilakukan di Amerika Serikat tentang kecerdasan emosional menunjukkan bahwa apa yang diinginkan oleh pemberi kerja tidak hanya keterampilan teknik saja melainkan dibutuhkan kemampuan dasar untuk belajar dalam pekerjaan yang bersangkutan seperti kemampuan mendengarkan dan berkomunikasi lisan, adaptasi, kreatifitas, ketahanan mental terhadap kegagalan, kepercayaan diri, motivasi, kerjasama tim dan keinginan memberi kontribusi terhadap organisasi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengendalikan emosinya sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi (Cooper, 2002). Kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang menggunakan keterampilan-keterampilan yang dimilikinya, termasuk ketrampilan intelektual.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada CV. Cipta Pandi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengungkapkan tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja di CV. Cipta Pandi. Sedangkan secara khusus, penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui dan memperoleh informasi mengenai:

1. Gambaran umum kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan di CV. Cipta Pandi.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja di CV. Cipta Pandi.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Spielberger dalam Handoyo menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Handoyo, 2001). Cooper dan Straw mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda seperti berikut: (1) fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, rnerasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah; (2) perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain; dan (3) watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi

lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjenjikel menjadi meledak-ledak (Cooper, 2002).

Sedangkan gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi: (1) kepuasan kerja rendah; (2) kinerja yang menurun; (3) semangat dan energi menjadi hilang; (4) komunikasi tidak lancar; (5) pengambilan keputusan jelek; (6) kreatifitas dan inovasi kurang; (7) bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Menurut Handoyo gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut: (1) fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi; (2) emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental; (3) intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja; (4) interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah

menyalahkan orang lain (Handoyo, 2001).

Berdasarkan beberapa uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang di mana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres, yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini. Di antaranya adalah: (1) masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja karyawan; (2) selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya; (3) pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif; (4) banyak di antara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai

atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah; (5) dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk (Nimran, 1999).

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal dalam menyelesaikan tugas kantor yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai tepat waktu yang ditetapkan atasan; (4) Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan; (5) ambiguitas peran (Munandar, 2001).

Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima; (8) perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum. Situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang di lalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun

lokasinya dan status jabatan serta status perusahaannya berada di bawah perusahaan pertama; (9) konflik peran. Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran intersender, dimana karyawan berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai; (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif (Munandar, 2001).

## **2. Pengertian Kecerdasa Emosional**

Kecerdasan emosional pada hakekatnya adalah kemampuan individu dalam mengelola dan mengendalikan emosi sehingga akan mampu menciptakan suasana yang lebih tenang, jernih dan lebih kreatif sehingga akan tercipta suatu hasil kerja yang tinggi bagi organisasi (Daniel, 2000).

Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih baik, dapat menjadi lebih terampil, mampu menenangkan dirinya dengan cepat, jarang tertular penyakit, lebih terampil dalam memusatkan perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain, lebih cakap dalam memahami orang lain dan untuk kerja dalam organisasi cenderung dapat memberikan kemampuan kerja dan prestasi kerja yang tinggi (Daniel, 2000).

Keterampilan dasar emosional tidak dapat dimiliki secara tiba-tiba, tetapi membutuhkan proses dalam mempelajarinya dan lingkungan yang membentuk kecerdasan emosional tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan keterampilan dasar emosional. Hal positif akan diperoleh bila seseorang memiliki keterampilan dasar kecerdasan emosional, secara emosional akan lebih cerdas, penuh pengertian, mudah menerima perasaan-perasaan dan lebih banyak pengalaman dalam memecahkan permasalahannya sendiri, sehingga pada saat tertentu akan lebih banyak sukses dalam mengembangkan organisasi (Daniel, 2000).

Kecerdasan emosional telah diterima dan diakui kegunaannya. Studi-studi menunjukkan bahwa seorang eksekutif atau profesional yang secara teknik unggul dan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah orang-orang yang mampu mengatasi konflik, melihat kesenjangan yang perlu dijumpai atau diisi, melihat hubungan yang tersembunyi yang menjanjikan peluang, berinteraksi, penuh pertimbangan untuk menghasilkan yang lebih berharga, lebih siap, lebih cekatan, dan lebih cepat dibanding orang lain (Daniel, 2000).

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Keterampilan kecerdasan emosional bukanlah

lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, kecerdasan emosional tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan. Istilah kecerdasan emosi pertama kali berasal dari konsep kecerdasan sosial yang dikemukakan oleh Thordike pada tahun 1920 dengan membagi tiga bidang kecerdasan yaitu (Subhan, 1999): (1) kecerdasan abstrak (seperti kemampuan memahami dan memanipulasi simbol verbal dan matematika), (2) kecerdasan konkret seperti kemampuan memahami dan memanipulasi objek, dan kecerdasan sosial seperti kemampuan berhubungan dengan orang lain, (3) kecerdasan sosial. Menurut Thordike yang dikutip Goleman kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk memahami dan mengatur orang lain untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan, meliputi kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal. Kecerdasan interpersonal adalah kecerdasan untuk kemampuan untuk memahami orang lain, sedangkan kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan mengelola diri sendiri (Daniel, 2000).

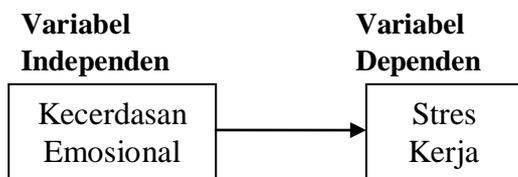
## **B. Kerangka Berpikir dan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja**

Kecerdasan emosional seseorang merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri terhadap upaya aktivitasnya dalam menangani pekerjaan. Semakin baik kecerdasan emosionalnya akan mengakibatkan

semakin baik pula kemampuan menangani stres yang di hadapi dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini menunjukkan ada keterkaitan antara kecerdasan emosional seseorang dengan stres kerja. Sehingga diduga ada pengaruh positif kecerdasan emosional karyawan dengan stres kerja. Artinya semakin baik kecerdasan emosional seseorang akan semakin baik pula kemampuan mengendalikan stres dalam pekerjaan.

Paradigma penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Terhadap Stres Kerja.

## 2. Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

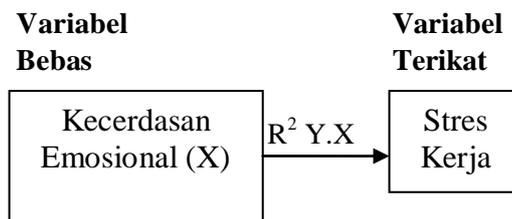
### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Cipta Pandi berlokasi di kota Bekasi Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak dibidang industri produksi komponen, khususnya untuk menunjang proses

produksi bagi perusahaan-perusahaan otomotif khususnya sepeda motor.

## 2. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu variabel kecerdasan emosional (X) dan satu variabel terikat yaitu stres kerja (Y) di CV. Cipta Pandi. Variabel kecerdasan emosional (X) dihubungkan dengan variabel terikat (Y) berdasarkan pola hubungan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Pola hubungan variabel tersebut merupakan konstelasi masalah dalam penelitian ini. Pola hubungan antar variabel penelitian merupakan pola analisis regresi (*regression analysis*) terlihat pada gambar berikut.



Gambar 2: Hubungan Antar Variabel Penelitian

### 1. Bentuk Penelitian Kuantitatif

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional dan metode yang digunakan adalah metode survei. Penelitian ini bersifat korelasional karena penelitian berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variabel penelitian yaitu variabel kecerdasan emosional dan variabel stres kerja di CV. Cipta Pandi sebagai variabel kriterion. Studi

korelasional ini akan menggunakan analisis regresi linier sederhana (*single regression*).

### C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi target dan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 350 orang termasuk karyawan kontrak dan borongan.

#### 2. Sampel

Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 77 responden (hasil pembulatan). Nilai ini diperoleh berdasarkan perhitungan dengan

menggunakan rumus slovin pada tingkat kesalahan 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + e^2 N} = \frac{350}{1 + (0,05^2)(350)} = 77,18$$

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *teknik simple random sampling* (sampel acak sederhana).

#### 1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner jawaban tertutup dengan menggunakan skala likert seperti berikut:

**Tabel 1:**  
**Kriteria Skala Likert Untuk Indikator Penelitian**

Bobot	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
5	Sangat Setuju	Sangat Tidak Setuju
4	Setuju	Tidak Setuju
3	Kurang Setuju	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju	Setuju
1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Setuju

#### 2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Instrumen digunakan untuk menjangkau data. Instrumen perlu divalidasi terlebih dahulu, karena ada hubungannya dengan kesahihan dan kehandalan terhadap instrumen tersebut. Instrumen yang sah dan handal dapat menghasilkan data

yang sah dan handal, sehingga data yang diperolehnya dapat dipercaya. Dengan kata lain instrumen yang valid dan reliabel dapat mengukur variabel penelitian untuk mendapatkan data yang tepat dan dapat dipercaya.

## 1) Validitas

Untuk memperoleh alat ukur dan data yang akurat dilakukanlah uji coba. Oleh karena itu pelaksanaan uji coba tersebut merupakan langkah yang mutlak harus dilakukan agar dapat mengukur tingkat validitas dan realibilitasnya. Untuk menguji validitas dan realibilitasnya akan diuji masing-masing instrumen variabel Stres kerja (Y) dan Kecerdasan Emosional (X).

Validitas butir soal diuji dengan menghitung koefisien korelasi Product Momen Pearson antara skor butir dengan skor total dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2010):

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah responden

$X$  = skor butir variabel X

$Y$  = Skor total butir variabel X

Butir soal dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi dengan skor totalnya lebih besar daripada  $r$  kritis = 0,514 nilai ini berdaarkan besarnya 20 sampel pengujian kuesioner.

## 2) Reliabilitas

Reliabilitas dapat dinyatakan sebagai tingkat kemampuan hasil dari dua pengukuran terhadap hal yang sama. Realibilitas instrumen

dihitung setelah melakukan pengujian validitas dengan membuang butir-butir pernyataan yang tidak valid. Perhitungan reliabilitas untuk variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k - 1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_{11}$  : realibilitas instrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan

$\sigma_b^2$  : jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  : varians total

## 3. Teknik Menjaring Data

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel data yang akan dikumpulkan, yaitu data stres kerja dan kecerdasan emosional. Teknik pengumpulan data tentang, stres kerja dan kecerdasan emosional menggunakan metode *kuesioner* dengan *Skala Likert*. Selanjutnya kuesioner diberikan kepada pegawai yang menjadi objek penelitian yang berjumlah 77 orang.

## E. Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan hipotesis statistik sesuai dengan pengajuan hipotesis sebelumnya yaitu:

$$H_0 : \rho_{Y.X} = 0$$

$$H_1 : \rho_{Y.X} > 0$$

(tolak  $H_0$  Jika  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel)

*Keterangan:*  $\rho_{Y.X}$  = korelasi kecerdasan emosional dengan stres kerja.

**F. Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu tahap deskripsi data, tahap uji persyaratan analisis, dan tahap pengujian hipotesis.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Data**

Dalam bagian ini akan disajikan deskripsi data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu: variabel terikat Stres Kerja (Y), variabel bebas Kecerdasan Emosional (X). Deskripsi data variabel tersebut akan dinyatakan dalam skor range (jangkauan), minimum, maksimum, Jumlah, rata-rata (M), varian, simpangan baku (SD), sesuai tabel berikut ini:

**Tabel 2:**

**Rangkuman Deskripsi Data Penelitian**

<b>Deskripsi</b>	<b>Stres Kerja (Y)</b>	<b>Kecerdasan Emosional (X)</b>
Jangkauan (Range)	15	33
Minimum	63	24
Maksimum	78	57
Modus	71	43
Median	71	44
Rata-rata	71,21	43,96
Varian	9,43	68,2
Simpangan Baku	3,07	8,26
Jumlah	5483	3385
Banyaknya Data	77	77

**B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini teruji kebenarannya. Oleh karena itu, dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh negatif antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja Karyawan pada CV. Cipta Pandi. Kecerdasan Emosional terbukti memiliki pengaruh

negatif terhadap Stres Kerja Karyawan. Koefisien korelasi antara kecerdasan emosional dengan Stres Kerja Karyawan sebesar -0,347 dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 76,877 - 0,129X$ . Dari hubungan persamaan regresi tersebut berarti dapat diketahui makin baik kecerdasan emosional, maka akan semakin rendah stres kerja karyawan. Peningkatan satu skor pada kecerdasan emosional menyebabkan penurunan 0,347 skor stres

kerja pada konstanta 76,877. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional baik akan mendukung terjadinya perubahan stres karyawan, sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Koefisien determinasi antara kecerdasan emosional dengan stres kerja karyawan adalah 0,12. Nilai ini berarti bahwa sekitar 12% variasi yang terjadi pada stres kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional.

Berdasarkan hasil penelitian dan persamaan regresi seperti diuraikan, ternyata variabel bebas yang diteliti mendukung kerangka berpikir yang telah dikembangkan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Secara umum hasil penilaian responden terhadap stres kerja yang ada pada CV. Cipta Pandi masih kurang baik. Hal ini ditunjukkan dengan hampir semua dimensi yang berkaitan dengan variabel stres kerja seperti (1) konflik kerja, (2) beban kerja, (3) waktu kerja, (4) karakteristik kerja, (5) dukungan kelompok, dan (6) pengaruh kepemimpinan yang ada pada CV. Cipta Pandi masih kurang baik.
2. Secara umum hasil penilaian responden terhadap kecerdasan emosional yang ada pada CV. Cipta Pandi masih kurang baik. Hal ini ditunjukkan dengan hampir semua

dimensi yang berkaitan dengan variabel kecerdasan emosional seperti (1) pengenalan diri, (2) pengendalian diri, (3) motivasi diri, (4) empati, dan (5) keterampilan sosial.

3. Kecerdasan Emosional terbukti mempunyai hubungan negatif dengan Stres Kerja Karyawan. Hubungan tersebut cukup kuat. Kuatnya hubungan tersebut berarti semakin tinggi skor Kecerdasan Emosional, maka akan semakin menurunkan tingkat stres karyawan, sehingga Kecerdasan Emosional yang baik akan mereduksi tingkat stres karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan stres kerja setiap karyawan.

### **B. Saran**

1. Kecerdasan Emosional terbukti mempunyai hubungan negatif dengan Stres Kerja Karyawan. Hubungan tersebut cukup kuat. Kuatnya hubungan tersebut berarti semakin tinggi skor Kecerdasan Emosional, maka akan semakin menurunkan tingkat stres pegawai, sehingga Kecerdasan Emosional yang baik akan mereduksi tingkat stres pegawai yang pada akhirnya dapat menurunkan stres kerja setiap pegawai. Hubungan negatif ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional yang ada pada setiap karyawan CV. Cipta Pandi harus terus ditingkatkan sehingga stres kerja karyawan yang ada semakin dapat di minimalisasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cooper Cary and Straw Alison, 2002. *Stres Manajemen yang Sukses*, Jakarta: Kesain Blank.
- Daniel, Goleman, 2000. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Daniels, C Aubrey 2005. *Maximum Performance. Sistem Motivasi Terbaik bagi Konsumen*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Dwiyanti, Endang, 2001. *Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Studi Tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3: 73-84. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Goleman, Daniel. 2003. *Working With Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoyo, Seger. 2001. *Stres pada Masyarakat Surabaya*. Journal Insan Media Psikologi 3: 61-74. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margiati Lulus, 1999. *Stres Kerja: Latarbelakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3: 71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Msyaramat Universitas Airlangga.
- Melandy, Rissy dan Aziza, Nurna 2006. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*, Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang.
- Munandar, Ashar. Suyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nuraini, Maya, 2007, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Minat Belajar Mahasiswa Akuntansi terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi”, Jurnal BETA, Maret 2007. Gresik.

- Nimran, Umar, 1999. *Perilaku Organisasi*, Surabaya: Citra Media.
- Rini, Jacinta F. 2002, *Summary of Citing Internet Sites*. Stres Kerja (Online).
- Suprihanto, John. Dkk. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah tinggi Ilmu YKPN.
- Yulianti, Praptini, 2000. *Pengaruh sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga di Surabaya* Tesis tidak diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Zainun, Mu'tadin, 2002. *Mengenal Kecerdasan Emosional Remaja*, Jakarta.