

**PENGARUH ANTARA KECERDASAN EMOSI TERHADAP
STRES KERJA PADA PERSONIL SABHARA DI POLRES
PELABUHAN BELAWAN**

SKRIPSI

Oleh :

ADE SONA ANGGITA

198600355



**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/10/23

**PENGARUH ANTARA KECERDASAN EMOSI TERHADAP
STRES KERJA PADA PERSONIL SABHARA DI POLRES
PELABUHAN BELAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Psikologi Universitas Medan Area

Oleh :

ADE SONA ANGGITA

198600355



**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**


HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi :Pengaruh Antara Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja Pada
Personil Sabhara Di Polres Pelabuhan Belawan
Nama : Ade Sona Anggita
NPM : 198600355
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Arif Fachrian S.Psi. M.Psi
Pembimbing


Ridwan, Ph.D.
Wakil Dekan


Lili Alfita S.Psi., MM., M.Psi., Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian Kepada
Masyarakat

Tanggal disetujui : 30 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, September 2023



Ade Sona Anggita
19.860.0355




HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Sona Anggita
NPM : 19.860.0355
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh antara kecerdasan emosi dan stress kerja pada personil Sabhara Polres Belawan yang sedang melaksanakan Pengamanan Tawuran di Daerah Belawan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
Yang menyatakan


(Ade Sona Anggita)

198600355

ABSTRAK

Pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada personil Sabhara di polres pelabuhan belawan

Oleh :

Ade Sona Anggita

198600355

Email : anggitasrgr@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap stress kerja pada personil Sabhara Di Polres Pelabuhan Belawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*. Jumlah sampel sebanyak 63 orang. teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Kecerdasan emosi disusun dengan teori (Goleman, 2015) menjelaskan lima wilayahutama dalam kecerdasan emosional, yaitu: Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati, Keterampilan sosial. Selanjutnya stres kerja diukur dengan teori Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan 3 aspek yang mempengaruhi stres kerja yaitu : Aspek Fisik, Aspek Psikis, Aspek Prilaku. Dalam melihat apakah Kecerdasan emosi berpengaruh terhadap Stres kerja dan melihat dan seberapa besar pengaruh Kecerdasan emosi terhadap Stres kerja melalui persamaan linier yang terbentuk, maka dilakukan Uji t. Dengan koefisin t sebesar -2.375, dengan harga $p = 0.021$ berrarti $p < 0.05$, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, dalam arti ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja, dengan besaran pengaruh dalam bentuk linier dapat dituliskan sebagai berikut : $y = a + bx$, berdasarkan tabel di atas paka dapat dituliskan $y = 113.994 + (-0.182) * (X)$. Artinya besaran pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerjaa dalah sebesar 113.812, jika terjadi peningkatan variabel X sebanyak 1 poin, dengan konstribusi sebesar 8.5% Berdasarkan uji mean dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi tergolong sedang dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 100 dan nilai rata-rata empiric sebesar 92.175. Selanjutnya stres kerja tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 95 dan nilai rata-rata empiric sebesar 97.238.

Kata Kunci: Kecerdasan emosi, Stres kerja, Personil

Abstract

The influence of emotional intelligence on work stress among Sabhara personnel at Belawan Harbor Police

by :

Ade Sona Anggita

198600355

*This research aims to determine the influence of emotional intelligence on work stress in Sabhara personnel at the Belawan Harbor Police. The method used is quantitative. The sampling technique in this research used a purposive sampling technique. The total sample was 63 people. The sampling technique used in this research was total sampling. Emotional intelligence is structured by theory (Goleman, 2015) explaining five main areas in emotional intelligence, namely: Self-awareness, Self-regulation, Motivation, Empathy, Social skills. Furthermore, work stress is measured using the theory of Beehr and Newman (in Luthans, 2005) classifying 3 aspects that influence work stress, namely: Physical Aspects, Psychological Aspects, Behavioral Aspects. To see whether emotional intelligence has an effect on work stress and to see how much influence emotional intelligence has on work stress through the linear equation formed, a t test is carried out. With a t coefficient of -2.375, with a value of $p = 0.021$, meaning $p < 0.05$, the hypothesis in this study is accepted, in the sense that there is an influence of emotional intelligence on work stress, with the magnitude of the influence in linear form can be written as follows: $y = a + bx$, based on the table above we can write $y = 113.994 + (-0.182) * (X)$. This means that the magnitude of the influence of emotional intelligence on work stress is 113,812, if there is an increase in variable amounting to 92,175. Furthermore, work stress is classified as high with a hypothetical average value of 95 and an empirical average value of 97,238.*

Emotional intelligence, Job stress, Personnel

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Ade Sona Anggita, Lahir di Suhi Nagodang pada tanggal 21 januari 2000. Penulis lahir dari pasangan Bapak Sugeng Utomo Siregar dengan Ibu Rosliani Harahap. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis memiliki satu kakak Perempuan Rosanna Ramadhani S.P dan satu adik Doly Tri Ananda Utama. Pada Tahun 2018 Penulis lulus dari SMA Negeri 2 Pematang Siantar dan Pada tahun 2019 penulis terdaftar pada salah satu Universitas Swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan ALLAH SWT, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua, keluarga dan sahabat dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Antara Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Personil Sabhara Di Polres Pelabuhan Belawan”. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.

KATA PENGANTAR

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku kepala bagian bidang Psikologi industri dan organisasi serta dosen pembimbing yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini. Kepada Bapak AKBP Josua Tampubolon, SH., MH., selaku Kapolres Pelabuhan Belawan yang telah memberkan izin peneliti untuk melakukan penelitian di Polres Pelabuhan Belawan. Kepada seluruh Personil Sabhara Polres Pelabuhan Belawan yang bersedia menjadi subjek dalam penelitian ini dan sangat baik hati membantu saya dalam melakukan penelitian disana dan sangat ramah - ramah sekali. Yang teristimewa kedua orangtua yang hebat orangtua yang sangat saya cintai papi Sugeng utomo Siregar dan mami Rosliani Harahap dua orang paling berjasa dalam hidup saya, yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan atas izin merantau, serta pengorbanan, cinta, motivasi serta doa dan dukungan penuh sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dan memperoleh gelar sarjana dengan tepat waktu dan juga tanpa lelah mendukung segala keputusan dan pilihan dalam hidup saya, terimakasih telah berjuang untuk kehidupan saya berkat doa dan dukungan saya bisa berada dititik ini, mami papi sangat berarti, Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan. Papi Mami harus selalu ada dalam pencapaian hidup saya. *Aminn*. I love you more more more.

Kepada pemilik NRP 00110148 terima kasih telah berkontribusi untuk membantu menjaga kesehatan mental saya dari awal sampai akhir masa kuliah ini, terimakasih sudah memberikan segala dukungannya dalam berbagai bentuk selama penulisan skripsi ini berlangsung. Terimakasih telah menjadi rumah tempat berkeluh kesah, menjadi pendengar yang baik dan selalu mendahulukan kepentinganku, meluangkan waktu, tenaga, pikiran, materi maupun moril. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalananku hingga saat ini.

Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN PENGESAHAN..... | i |
| LEMBAR PERNYATAAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | iii |
| ABSTRAK | iv |
| <i>ABSTRACT</i> | v |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 8 |
| 1.4 Hipotesis Penelitian..... | 8 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1.5.1 Manfaat Teoritis | 9 |
| 1.5.2 Manfaat Praktis..... | 9 |
| II. TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| 2.1 Stres Kerja | 10 |
| 2.1.1 Pengertian Stres Kerja | 10 |
| 2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja..... | 11 |
| 2.1.3 Aspek- Aspek Yang Mempengaruhi Stres Kerja | 18 |
| 2.1.4 Gejala Stres Kerja..... | 20 |
| 2.2 Kecerdasan Emosi | 21 |
| 2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosi | 21 |
| 2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja | 25 |
| 2.2.3 Aspek – Aspek Kecerdasan Emosi..... | 27 |
| 2.2.4 Karakteristik Kecerdasan Emosi | 29 |
| 2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja..... | 31 |
| 2.4 Kerangka Konseptual | 33 |
| III. METODE PENELITIAN..... | 34 |
| 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian..... | 34 |
| 3.2 Bahan dan Alat | 34 |
| 3.3 Metodologi Penelitian..... | 35 |
| 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian..... | 36 |
| 3.5 Prosedur Kerja | 37 |
| IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 43 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 43 |
| 4.2 Pembahasan..... | 50 |

| | | |
|----|--------------------------|----|
| V. | SIMPULAN DAN SARAN | 53 |
| | 5.1 Simpulan..... | 53 |
| | 5.2 Saran..... | 54 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 55 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 1. Tabel Kecerdasan Emosi Sebelum Uji Validitas | 38 |
| 2. Distribusi Penyebaran Butir – Butir Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba | 39 |
| 3. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Kecerdasan Emosi Setelah Uji Coba | 44 |
| 4. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba | 44 |
| 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran | 45 |
| 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan | 45 |
| 7. Rangkuman Analisa Korelasi <i>Product Moment</i> | 47 |
| 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik | 49 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN..... | 61 |
| LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN | 67 |
| LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS | 74 |
| LAMPIRAN D UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS | 78 |
| LAMPIRAN E UJI HIPOTESIS..... | 83 |
| LAMPIRAN F SURAT PENELITIAN | 87 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan satu dari Negara yang sedang berkembang dan giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang, baik itu bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan lain-lain. Dalam mewujudkan tujuan negara yang berkembang dibutuhkan lembaga yang dapat membantu melindungi negara dalam keadaan tertentu, salah satunya adalah lembaga kepolisian. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) merupakan badan pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum (menangkap orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya) serta merupakan anggota badan pemerintah (pegawai negara) yang bertugas menjaga keamanan dan sebagainya. Menurut pasal 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Polisi sebagai penegak hukum dan keamanan negara tentu memiliki banyak bagian dan beberapa tugas salah satunya adalah Sabhara. Korsabhara Baharkam Polri merupakan unsur pelaksana utama yang berada di bawah Kabaharkam. Korsabhara bertugas menyelenggarakan fungsi Sabhara yang meliputi fungsi Samapta, Pamobvit dan Polisi Satwa, dalam batas kewenangan yang ditetapkan, menyelenggarakan fungsi Sabhara pada tingkat pusat dalam rangka pemeliharaan

keamanan guna terwujudnya keamanan dan ketertiban masyarakat yang kondusif.

Standar Operasional Prosedur (SOP) Satuan Sabhara Polres Belawan dalam penanganan kriminal kegiatan patroli sabhara polri meliputi: jalan kaki, patroli bersepeda, patroli bermotor, patroli multi fungsi. penanganan dan kendala peran Sabhara Polres Belawan dalam menangani aksi kriminalitas upaya pencegahan yang dilakukan mulai dari tindakan preemtif, tindakan preventif, dan tindakan represif. Tiga tindakan ini dilakukan untuk mencegah kriminalitas di Daerah Belawan, tindakan preemtif yang dilakukan pihak kepolisian kepada masyarakat adalah memberi pemahaman dan pengetahuan dalam mencegah kejahatan seperti tawuran antar masyarakat yang sedang terjadi di Daerah Belawan.

Adapun tugas dari Direktorat Sabhara berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010, Pasal 166 ayat 2 yaitu menyelenggarakan kegiatan Turjawali, bantuan satwa, pengamanan unjuk rasa, dan pengendalian massa. Bekerja menjadi polisi merupakan pekerjaan yang penuh dengan resiko karena sering dihadapkan dengan peristiwa yang membahayakan baik bagi dirinya sendiri maupun oranglain. Bagi personel Sabhara terkhusus dengan tugas sebagai pengurai massa ataupun pengendali massa, responden harus terjun langsung ketika terjadi kerusuhan di suatu daerah demi terjaganya ketertiban di masyarakat. Tidak jarang terjadi insiden yang membahayakan personel hingga dapat mengancam nyawa, keadaan lapangan yang tidak dapat diprediksi menjadi kekhawatiran tersendiri bagi responden.

Dalam bekerja polisi Sabhara tidak dapat terhindar dari banyaknya tugas yang diberikan, kondisi kerja yang kurang mendukung, tekanan, waktu kerja dan lain sebagainya. Indonesia kasus stres akibat beban kerja di lingkungan kerja

kepolisian sudah terjadi di beberapa wilayah dan menimbulkan dampak yang cukup serius. Menurut King (dalam Asih, 2018) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi performa seseorang. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Stress kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa seseorang. stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa stressor, yakni stressor lingkungan, stressor organisasi, dan stressor individu.

Tugas pekerjaan polisi memiliki tingkat resiko berbahaya yang tinggi. Berdasarkan hal ini hal buruk dapat terjadi tanpa diprediksi terlebih dahulu serta dapat datang secara tiba-tiba. Selain itu, polisi juga memiliki tuntutan tugas kerja yang banyak sehingga mengakibatkan ketegangan ketika bekerja di kantor serta pekerjaan dilapangan yang cukup padat, tambahan tugas yang diberikan secara mendadak, tambahan waktu lembur yang tanpa ada batas waktu, dan ditambah permasalahan lain diluar pekerjaan yang terbawa di tempat kerja. Seiring dengan banyaknya tuntutan pekerjaan tak jarang membuat seorang anggota polisi merasa tertekan dan dapat mudah mengalami stres.

(Anderson, 2002) mengatakan bahwa polisi sering mengalami stres yang tinggi dalam pekerjaannya. Anggota polisi pada saat melakukan shif kerja, banyak mendapat panggilan untuk merespon situasi dimana terdapat ancaman bagi kesejahteraan fisiknya maupun masyarakat umum. Panggilan tersebut merupakan panggilan tugas pada anggota polisi untuk bekerja lebih dari waktu yang telah

ditetapkan yaitu seperti mengamankan masa yang sedang demonstrasi. Masyarakat yang sedang demonstrasi biasanya rawan dengan emosi namun polisi dalam menangani emosi masa tidak diperbolehkan membuat masa tersebut mengalami cedera sehingga membuat tugas polisi menjadi berat.

Menurut Hager (dalam Umam, 2010) Stress sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan mental yang dirasakannya. Namun berhadapan dengan suatu stressor (sumber stress) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya.

(Beehr, 2014) ciri stres kerja yaitu : Migrain, sakit pada punggung, kram otot, susah tidur, lelah, gangguan pencernaan dan pernafasan, Mudah lupa, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, kehilangan kreativitas, sering absen, tidak ada inisiatif, dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain, terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

(Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa stress kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Orang yang mengalami stress kerja lebih *sensitiv, mood* yang selalu berubah-ubah, tubuh yang mudah ngedrop karena stress, ketergantungan obat maupun minum alkohol.

(Morash, 2016) mengemukakan tentang “*Multilevel Influence on Police*

Stress” jika polisi yang mengalami tinggi tingkat stresnya dalam pekerjaan mereka keseringan bermasalah dengan penyakit fisik ringan dan masalah psikologis, bahwa hal itu semua mempengaruhi hasil pekerjaan mereka. (Gul Zakir, 2011) mengemukakan bahwa menjadi seorang polisi dianggap sebagai pekerjaan dengan tingkat stres yang tinggi, hal ini dikarenakan jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan dan kekhawatiran akan keselamatan. Dampak stres kerja terjadi pada personil menyebabkan beragam perilaku tidak baik seperti: kurang teliti dalam bertugas, menghindari tugas, psikologis yang kurang baik dan lain sebagainya.

Perasaan ego dan lingkungan yang tidak kondusif mengabaikan masyarakat bertindak diluar kendali. Dalam rangka menanggulangi keadaan seperti ini , polisi memiliki peran utama sebagai pelindung dan pengayom masyarakat, di garda depan harus senantiasa siap menegakkan segala aturan dan tugas kepolisian berdasarkan undang-undang yang sah, Konflik antar masyarakat di daerah belawan ini sering terjadi dan tidak mengenal waktu, salah satu personil Sabhara Polres Belawan mengemukakan bahwa stres yang dialami di tempat kerjabiasanya karna banyak kasus yang beliau atasi seperti yang terjadi sekarang ini, kasus konflik antar Masyarakat di Daerah Belawan yang tidak kunjung mereda. Terkadang juga beliau merasa tekanan dan beban kerjanya meningkat ketika terdapat kesalah pahaman antara masyarakat dengan personil sabhara yang melihat bahwa personil sabhara bukan membantu malah makin memperkeruhmasalah.

Tuntutan masyarakat dirasa menjadi pemicu stres bagi personil secara langsung berhadapan dengan masyarakat dengan perkara yang ada. Pengaduan dan laporan masyarakat akan adanya perkara, menuntut personil sabhara untuk menyelesaikan hal tersebut. Akan tetapi tidak jarang masyarakat yang tidak puas

akan kinerja polisi dan keputusan akan suatu perkara tersebut. Padahal seluruh personil sudah melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang ada .

Berdasarkan hasil wawancara di indikasikan bahwa stress yang dialami oleh personil Sabhara Polres Belawan berkaitan dengan tugas pokok pekerjaan, dan kemampuan individu dalam mengelolah emosi dari lingkungan kerja. Adapun tupoksi polisi sabhara melaksanakan fungsi kepolisian tugas preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan Kamtibmas dengan kegiatan penjagaan, pengawalan dan patroli dengan sasaran pokoknya adalah : Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Meniadakan unsur kesempatan atau peluang bagi anggota masyarakat yang berniat melakukan pelanggaran hukum. Melaksanakan tindakan represif tahap awal serta bentuk gangguan kamtibmas. Melaksanakan penegakan hukum terbatas (Gakkumtas) contoh : tipiring dan penegakan Perda. Pemberdayaan dukungan satwa dalam tugas Opnal Kepolisian. Melaksanakan Search And Resque (SAR) terbatas.

Kurangnya pemahaman masyarakat dan tuntutan yang berlebihan dari masyarakat menjadi pemicu adanya stres pada polisi. Salah satu personil menyebutkan bahwa tekanan yang berlebihan dari masyarakat mampu membuat dirinya merasakan dampak negatif seperti menjadi tidak merasa nyaman di rumah karena terpikirkan masalah pekerjaan, sering melamun dan juga menurunkan nafsu makan subjek.

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosi dan faktor efikasi diri, karena karyawan dengan kecerdasan emosi yang kurang baik dan tidak memiliki keyakinan diri untuk menghadapi permasalahan di lingkungan kerjanya akan cenderung merasakan atau mengalami stres kerja. Kecerdasan emosi

dideskripsikan sebagai kemampuan karyawan untuk mengelola emosinya agar terhindar dari stres kerja. Sedangkan efikasi diri dideskripsikan sebagai tingkat kemampuan karyawan untuk menyakinkan dirinya menghadapi masalah agar terhindar dari stres kerja (Steven, 2019).

Tanpa adanya kecerdasan emosional yang baik, maka individu tidak akan mampu menggunakan keterampilan kognitifnya sesuai potensinya, maksudnya adalah kecerdasan emosional akan mempengaruhi perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada diri sendiri termasuk dalam permasalahan kerja. Kecerdasan emosional lebih memungkinkan individu mencapai tujuannya.

(Asih, 2018) mengemukakan bahwa Kecerdasan emosi mempengaruhi pilihan perilaku di tempat kerja dan bahkan dapat menentukan seleksi rasional dari tindakan khusus secara efektif dan optimal, bahkan menjadi prioritas yang sangat penting dalam dunia kerja. (Goleman, 2015) mengemukakan bahwa individu seperti ini juga bisa dikategorikan sebagai individu yang kurang berhasil dalam karirnya. Peristiwa ataupun kejadian luapan emosi yang terjadi pada diri individu, baik ditempat kerja maupun dilingkungan sosial, bisa membawa implikasi kepada tahap kestabilan dan kematangan emosi individu bersangkutan. Dengan adanya kecerdasan emosi anggota kepolisian mampu meminimalisir stres yang terjadi pada dirinya.

Melihat fenomena yang terjadi saat ini, mengenai stres kerja pada personil Sabhara Polres belawan yang kemudian dikaitkan dengan kecerdasan emosi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan riset yang lebih memfokuskan pada pengaruh kecerdasan emosi dengan stres kerja pada personil Sabhara Polres

Belawan yang sedang melakukan pengamanan di daerah Belawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka di dapat suatu rumusan masalah: Apakah ada pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap stress kerja pada personil Sabhara Polres Pelabuhan Belawan

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada personil Sabhara Polres Pelabuhan Belawan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja personil Sabhara Polres Pelabuhan Belawan. Diperkuat dari asumsi bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh personil di Polres Pelabuhan Belawan.

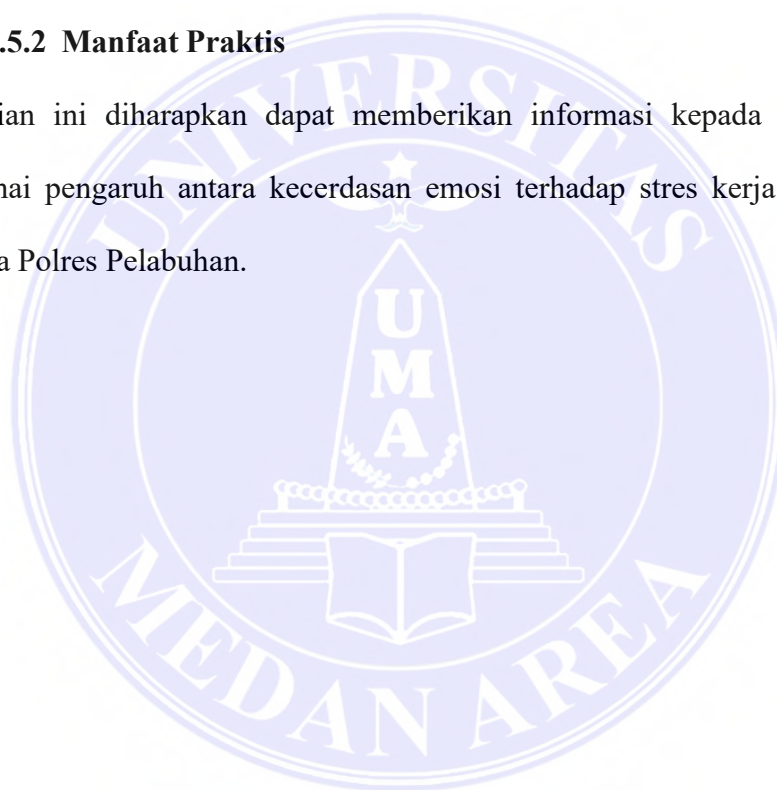
1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan pada kajian teori terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi guna menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada personil personil Sabhara Polres Pelabuhan Belawan .

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para pembaca mengenai pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada personil Sabhara Polres Pelabuhan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut (Sarafino, 2012) mengatakan bahwa stres sebagai keadaan yang dimana seseorang merasa tidak cocok dengan situasi secara fisik maupun psikologi dan sumbernya berasal dari biologi serta sistem sosial. Stres juga dapat dikatakan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang muncul akibat ketidakmampuannya seorang yang mengalami stres dalam menghadapi stresor baik yang nyata maupun yang tidak nyata, antara keadaan dan sumber daya biologis, psikologis, dan sosial yang ada pada orang tersebut (Agus, 2013).

Pendapat lain dipaparkan oleh (Lazarus, 2011) yang menyatakan stres merupakan suatu interaksi antara seseorang dengan lingkungannya yang membahayakan dirinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007). Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2018). Menurut (Robbins, 2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. (Nursyamsi, 2012) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah reaksi kerja

terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya ancaman dan rasa tidak nyaman bekerja pada suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. (Robbins, 2008) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor pribadi. Dapat dikatakan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal yang mendorong munculnya stress kerja. Lebih lanjut terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat berpengaruh pada stres kerja seperti kecerdasan emosi dan modal psikologis (Steven, 2019), keduanya merupakan faktor internal.

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosi dan faktor efikasi diri, karena karyawan dengan kecerdasan emosi yang kurang baik dan tidak memiliki keyakinan diri untuk menghadapi permasalahan di lingkungan kerjanya akan cenderung merasakan atau mengalami stres kerja. Kecerdasan emosi dideskripsikan sebagai kemampuan karyawan untuk mengelola emosinya agar terhindar dari stres kerja. Sedangkan efikasi diri dideskripsikan sebagai tingkat kemampuan karyawan untuk menyakinkan dirinya menghadapi masalah agar terhindar dari stres kerja.

Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut (Dwiyanti, 2001) adalah:

- a. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stress akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa para karyawan mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua mertua anak teman dan sebagainya.
- b. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerja baik pimpinan maupun bawahan akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.
- c. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Saya kerja juga bisa terjadi ketika seseorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.

- d. Pelecehan seksual. faktor ini meliputi kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dia dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan semacamnya sampai yang paling halus berupa Rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stress kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita. Stress akibat tulisannya soal banyak terjadi pada negara yang tingkat kesadaran warganya terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi namun tidak ada undang undang yang melindunginya (Greenberg, 2003).
- e. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan semacamnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, begitu juga ruangnya terlalu dingin. Anas tidak hanya dapat pengertian temperatur udara, tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Disamping itu kebisingan juga memberi Andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan yang lain (Muchinsky, 2012).
- f. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stress dalam pekerjaannya ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotic, yakni seseorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain

khususnya bawahan, perfeksionis, terlalu mendera hati sir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa atau kejadian yang tidak semestinya sepele atau semacamnya, seseorang akan tidak luasa menjalankan pekerjaannya hingga akhirnya menimbulkan stress kerja.

- g. Tipe kepribadian. Seseorang dengan tipe kepribadian aja cenderung mengalami stres dibandingkan kepribadian B berbagai ciri kepribadian ini adalah sering merasa di buru buru dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap lingkungan hidup ataupun yang diraihnya, cenderung berkompetensi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe aku sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaannya mereka namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapatkan resiko serangan atau sakit jantung (John, 2014).
- h. Peristiwa atau pengalaman pribadi. Kerja sering menyebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan kematian pasangan, sekolah, anak sakit, atau gagal sekolah, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis yang dapat menghalangi karyawan dalam menghadapi masalah ataupun pelanggaran hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara

yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini (Beehr, 2014).

Menurut (Fred, 2015) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres terdiri dari empat hal yaitu:

- a. *Extra Organizational stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.
- b. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.
- c. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Menurut (Munandar, 2011) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja antara lain :

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik yang meliputi :

- 1) *Bising* : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari ketidakseimbangan psikologis. Kondisi demikian menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara-suara peringatan.

- 2) *Vibrasi* (getaran) : merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf *catecholamine*, dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurological. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.
 - 3) *Hygine*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu, kotor dan akomodasi waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.
- b. Beban kerja meliputi kategori.
- 1) Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cyle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.
 - 2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.
 - 3) Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ketidak berfungsinya peran merupakan pembangkit stres.

d. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari berdayanya mereka dalam organisasi.

g. Tuntutan dari Luar Organisasi

Berbagai tuntutan dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga yang bertentangan dengan lingkungan organisasi / instansi yang merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

h. Ciri-ciri individu

Tipe kepribadian individu dengan segala nilai-nilai yang dianutnya memiliki reaksi yang berbeda dalam menghadapi stres.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja meliputi: *extra organizational stressor*, *group stressors*, *individual stressor*. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi stress kerja yaitu faktor

intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu.

2.1.3 Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Beehr, 2014) mengklasifikasikan 3 aspek yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : migrain, sakit pada punggung, kram otot, susah tidur, lelah, gangguan pencernaan dan pernafasan.

b . Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun , stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya : mudah lupa, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah.

d. Aspek Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti : tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, menarik diri , tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, *self esteem* rendah, dan mudah bertengkar. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan

mengalami hal – hal seperti kehilangan kreativitas, sering absen, tidak ada inisiatif, dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Aspek stres kerja menurut Cooper (dalam Novianto, 2015) yaitu :

- a. Kondisi Pekerjaan, yaitu Jadwal bekerja.
- b. Stres karena peran, yaitu ketidakjelasan peran.
- c. Faktor interpersonal, yaitu kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan. Perkembangan karier, yaitu keamanan pekerjaannya.
- d. Struktur organisasi, yaitu ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
- e. Tampilan rumah-pekerjaan, yaitu Stres karena memiliki dua pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stress kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 kategori yaitu : fisik, psikologis dan perilaku. Aspek fisik dapat berupa gejala-gejala fisiologis seperti gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, *hipertensi*. Aspek psikis dapat berupa gejala-gejala emosional seperti panik, gelisah, deperesi. Aspek perilaku dapat berhubungan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

2.1.4 Gejala Stres Kerja

(Beehr, 2014) mengkaji ulang beberapa kasus tentang stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala stres kerja pada individu yaitu :

- a. Gejala Psikologis

Gejala psikologis yaitu masalah emosi dan kognitif diantaranya adalah kecemasan, ketegangan, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, penarikan diri

dan depresi, komunikasi yang tidak efektif, keletihan kemurungan dan kurang bersemangat, penurunan fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi dan spontanitas, serta menurunnya rasa percaya diri.

b. Gejala Fisiologis

Akibat stres pada fisiologis mudah dikenali, ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan potensi terkena penyakit jantung, gangguan gastrointensial (misalnya gangguan pada lambung), gangguan penapasan, sakit kepala, sakit pinggang, dan ketegangan pada otot, gangguan pada tidur, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*), rusaknya imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena penyakit kanker.

c. Gejala Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja yang rendah, menurun, menunda dan menghindar dari pekerjaan, naiknya tingkat kecelakaan kerja, meningkatnya penggunaan obat-obatan, perilaku sabotase dalam pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk pelampiasan, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja serta meningkatnya perilaku beresiko tinggi seperti mengemudi tidak berhati-hati dan berjudi.

Dari beberapa uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa gejala-gejala

stres kerja antara lain adalah gejala fisik, emosional, intelektual dan intrapersonal.

2.2 Kecerdasan Emosi

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosi

Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti bergerak menjauh. Menurut (Goleman, 2015) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi berkaitan dengan perubahan fisiologis dan berbagai pikiran. Emosi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, karena emosi dapat merupakan motivator perilaku dalam arti meningkatkan, tapi juga dapat mengganggu perilaku intensional manusia.

Istilah kecerdasan emosional muncul secara luas pada pertengahan tahun 1990-an. Sebelumnya (Gardner, 2013) mengemukakan 8 kecerdasan pada manusia (kecerdasan majemuk). Menurut (Goleman, 2015) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Gardner adalah manifestasi dari penolakan akan pandangan intelektual quotient (IQ). Salovey menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional.

Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. (Goleman, 2015) menyatakan: “Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati,

kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain”.

(Morash, 2016) mendefinisikan bahwa: “Kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya”.

(Robbins, 2008) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejala dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain. Segala sesuatu yang dihasilkan emosi tersebut bila dimanfaatkan dengan benar dapat diterapkan sebagai sumber energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, mempengaruhi orang lain dan menciptakan hal-hal baru.

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dicetuskan pada tahun 1990 oleh Psikolog Salovey dan John Mayer untuk menerapkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan seseorang. Kualitas-kualitas tersebut antara lain empati, mengungkap dan memahami perasaan orang lain,

mengendalikan amarah diri, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah yang dihadapi atau pribadi, ketekunan, kesetiakawanan dan sikap hormat.

Menurut (Lazarus, 2011) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri yang merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan ia mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan kemudian mengambil keputusan-keputusan secara mantap.

(Goleman, 2015) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan dalam menghadapi persoalan. (Cooper, 2010) juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi. (Patton, 2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kekuatan dibalik singasana kemampuan intelektual. Kecerdasan emosional tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan sehingga membuka kesempatan bagi orang tua untuk mendidik lebih besar meraih keberhasilan.

(Dameria, 2015) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan, mengolah emosi baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif yang mempromosikan kerjasama sebagai tim yang mengacu pada produktifitas dan

bukan pada konflik. Kecerdasan emosional menurut Goleman (2001) adalah kemampuan-kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan dan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Menurut (Shapiro, 2011) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman (dalam Novianti, 2017), yaitu:

- a. Lingkungan keluarga. Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian

anak. Oleh karena itu keluarga terutama orang tua memiliki peran yang sangat penting dalam pembentukan kepribadian seseorang. Di dalam keluarga, seseorang pertama kalinya untuk mempelajari emosi. Sikap otoriter orang tua akan berpengaruh pada profil perilaku anak. Psikologis anak yang mendapatkan pengasuhan otoriter cenderung mudah tersinggung, penakut, pemurung, tidak bahagia, mudah terpengaruh, mudah stress, tidak mempunyai arah masa depan yang jelas dan tidak bersahabat.

- b. Lingkungan non keluarga. Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran.

Menurut (Siagian, 2007) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain:

- a. Fisik. Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berfikir yaitu konteks (kadang kadang disebut juga neo konteks). Sebagai bagian yang berada dibagian otak yang mengurus emosi yaitu system limbik, tetapi sesungguhnya antara kedua bagian inilah yang menentukan kecerdasan emosi seseorang.

- 1) Konteks. Bagian ini berupa bagian berlipat-lipat kira kira 3 milimeter yang membungkus hemisfer serebral dalam otak. Konteks berperan penting dalam memahami sesuatu secara mendalam,

menganalisis mengapa mengalami perasaan tertentu dan selanjutnya berbuat sesuatu untuk mengatasinya. Konteks khusus lobus prefrontal, dapat bertindak sebagai saklar peredam yang memberi arti terhadap situasi emosi sebelum berbuat sesuatu.

2) Sistem limbik. Bagian ini sering disebut sebagai emosi otak yang letaknya jauh didalam hemisfer otak besar dan terutama bertanggung jawab atas pengaturan emosi dan impuls. Sistem limbik meliputi hippocampus, tempat berlangsungnya proses pembelajaran emosi dan tempat disimpannya emosi. Selain itu ada amygdala yang dipandang sebagai pusat pengendalian emosi pada otak.

b. Psikis. Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang yaitu secara fisik dan psikis. Secara fisik terletak dibagian otak yaitu konteks dan sistem limbik, secara psikis diantaranya meliputi lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga.

2.2.3 Aspek-aspek Kecerdasan Emosi

(Goleman, 2015) menyatakan bahwa secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa. Aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut:

- a. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.
- b. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibatnya yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.
- c. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan 15 mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.
- d. Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang

- empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.
- e. Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Sedikit berbeda dengan pendapat (Goleman, 2015) aspek kecerdasan emosi adalah:

- a. Kecakapan pribadi, yakni kemampuan mengelola diri sendiri.
- b. Kecakapan sosial, yakni kemampuan menangani suatu hubungan.
- c. Keterampilan sosial, yakni kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini menggunakan aspek-aspek dalam kecerdasan emosi meliputi: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dikarenakan aspek aspek menurut Goleman mencakup keseluruhan dan lebih terperinci.

2.2.4 Karakteristik Kecerdasan Emosi

Menurut (Goleman, 2015) karakteristik kecerdasan emosi itu meliputi :

- a. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kemampuan individu untuk mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas

kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan diri

Pengaturan diri yaitu kemampuan individu menangani emosi sedemikian baik sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugasnya, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan.

c. Motivasi

Menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun individu menuju sasaran, membantu individu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

Empati adalah kemampuan untuk merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, mampu berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan serta untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik

kecerdasan emosi itu adalah : kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Untuk itu, stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Untuk itu salah satu masalah stress kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. (Munandar, 2011) mengatakan stres kerja adalah respon individu terhadap stressor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku. Sementara menurut (Beehr, 2014) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2018). Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Greenberg (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah faktor efeksi diri, faktor kecerdasan emosional dan faktor kepribadian. Personil dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mampu mengendalikan tingkat stress karena mereka memahami faktor-faktor penyebab yang berkaitan dengan stress sehingga personil tersebut dapat mengendalikan stress-nya (Burnett dan Pettijohn, 2015). Salovey dan Mayer (1990), juga mengatakan bahwa personil yang memiliki kecerdasan emosional dalam situasi yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan (stressor) akan menyadari perasaan mereka sendiri dan lebih mampu mengenali perasaannya.

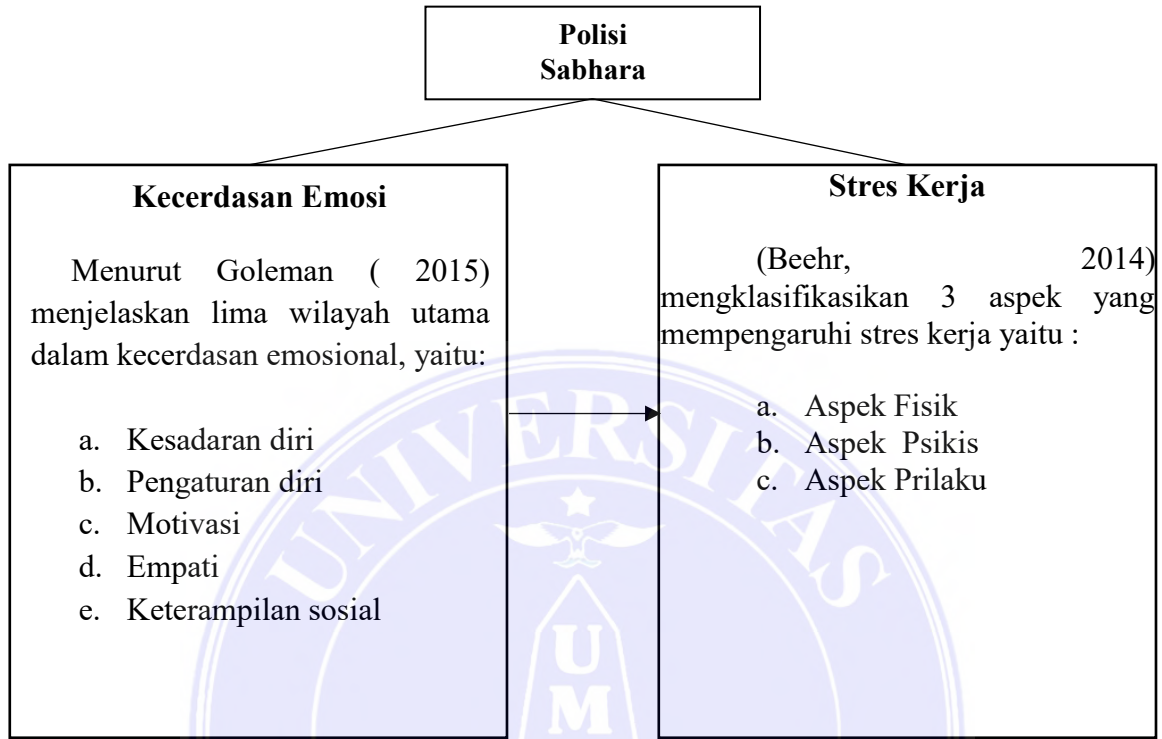
(Karambut, 2012), menyatakan kecerdasan emosional yang semakin tinggi sehingga stres kerja semakin menurun. Tingkat kecerdasan emosional yang semakin rendah, maka tingkat stres kerja akan semakin meningkat. Kemudian (Gultom, 2022) juga membuktikan terdapat hubungan negatif signifikan kecerdasan emosional dengan stres personil begitu juga hasil penelitian yang dilakukan (Yen, 2003) bahwa kecerdasan emosi dapat menjauhkan seseorang dari stres dan mengarahkan untuk dapat beradaptasi dengan lebih baik karena individu memiliki kemampuan untuk mengatur emosinya.

Pada dasar setiap individu pasti dalam hidupnya pernah mengalami apa yang namanya stres. Stres yang dialami oleh individu sangatlah beragam, mulai dari stres ringan, sedang, hingga pada taraf stres berat. Stres yang dialami oleh seorang individu tersebut akan membuat dirinya merasa tertekan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi personil (Rivai, 2018).

Orang-orang yang mengalami stres menjadi canggung dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Adapun penelitian terdahulu dilakukan oleh (Steven W. &, 2019) dengan judul pengaruh kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan nu imej agency and event organizer yogyakarta, hasil uji pengaruh kecerdasan emosi dan efikasi diri secara simultan terhadap stres kerja memperoleh koefisien regresi sebesar 0,399 atau ($p < 0,001$). Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel dependen adalah efikasi diri dengan nilai beta = 0,380, sedangkan kecerdasan emosi dengan nilai beta = 0,076. Efikasi diri memberikan pengaruh sebesar 18,1% terhadap stres kerja, dan kecerdasan emosi memberikan pengaruh sebesar 16,1%.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Polres Pelabuhan Belawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pengambilan data dalam rangka uji coba alat ukur dan penelitian dilakukan bersamaan hanya sekali pengambilan karena peneliti menggunakan teknik *tryout* terpakai. Pelaksanaan penelitian dilakukan di wilayah Polres Pelabuhan Belawan. Dalam tahap uji coba dan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu menghubungi Pimpinan Polres Pelabuhan Belawan untuk membantu menyebarkan skala.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan perangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para polisi yang berada di tempat penelitian. Kemudian polisi tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor

yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel* 2010.

3.3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Azwar, 2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2012).

1. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek yaitu : aspek fisik, aspek psikis, aspek perilaku.
2. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. (Hadi, 2010) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini personil sabhara polres Belawan sebanyak 80 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menyadari luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel. Sampel data penelitian ini di ambil berdasarkan sampel sensus, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 63 personil sabhara polres Belawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel diambil berdasarkan ciri-ciri dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2013). Adapun ciri-ciri sampel sebagai berikut:

- a. Personil sabhara polres Belawan yang mengalami stres kerja
- b. Masa kerja diatas 2 tahun

3.5 Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

3.5.1 Persiapan Penelitian

Persiapan administrasi yang dilakukan yaitu persiapan surat perizinan terlebih dahulu untuk mengumpulkan data penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 06 Maret 2023 dengan nomor surat 508/FPSI/01.10/III/2023. Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai, surat izin untuk melakukan pengambilan data diberikan kepada pihak Polres Pelabuhan Belawan Pada tanggal 11 Mei 2023 dengan nomor SK/09/V/KEP/2023.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Sebelum melakukan persiapan administrasi untuk penelitian, peneliti juga melakukan persiapan alat ukur untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Persiapan pengujian data dimulai dari penyusunan aspek kecerdasan emosi dan stres kerja. Kemudian yang menjadi dasar pembuatan alat ukur ini digunakan dalam penelitian dalam bentuk skala, yaitu skala kecerdasan emosi. Skala kecerdasan emosi disusun menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (Sangat tidak setuju). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria untuk pernyataan *favourable* ini adalah nilai 4 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* nilai 1 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pernyataan Setuju (S), nilai 3 untuk

pernyataan Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 1. Kecerdasan Emosi Sebelum Uji Validitas

| Kecerdasan Emosi | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|---------------------------|--------------------------------------|-------------------|---------------------|--------|
| | | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> | |
| Mengenal emosi diri | Mengenal dan merasakan emosi sendiri | 1,3,9,15 | 6,10,14,18 | 8 |
| Mengelola emosi | Menghibur diri sendiri | 7,13,17,19 | 2,4,12,20 | 8 |
| Memotivasi diri sendiri | Optimis | 5,11,21,33 | 8,16,22,34 | 8 |
| Mengenal emosi orang lain | Mendengarkan orang lain | 25,29,35,39 | 24,28,32,38 | 8 |
| Membina hubungan | Memahami keinginan orang lain | 23,27,31,37 | 26,30,36,40 | 8 |
| Total | | 20 | 20 | 40 |

Selanjutnya dilakukan pengukuran stres kerja. Kemudian yang menjadi dasar pembuatan alat ukur ini digunakan dalam penelitian dalam bentuk skala, yaitu skala stres kerja. Skala stres kerja disusun menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (Sangat tidak setuju). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria untuk pernyataan *favourable* ini adalah nilai 4 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* nilai 1 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pernyataan Setuju (S), nilai 3 untuk pernyataan Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel 2 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala stres kerja
Sebelum Uji Coba

| Stres Kerja | Indikator | Favorable | Unfavorable | Total |
|---------------|---------------------------|-----------|-------------|-------|
| Aspek Fisik | Fisik menurun | 1,7 | 4,30 | 12 |
| | Tidak bisa tidur | 29,31 | 32,36 | |
| | Merasa pekerjaan monoton | 3,9 | 2,28 | |
| Aspek Psikis | Mudah tersinggung | 23,25 | 8,26 | 12 |
| | Kurang fokus | 5,19 | 6,16 | |
| | Susah mengambil keputusan | 17,27 | 24,34 | |
| Aspek Prilaku | Tidak hadir | 15,33 | 14,38 | 14 |
| | Tidak dapat bekerja sama | 13,21 | 10,18 | |
| | Tidak ada inisiatif | 11,35,37 | 12,20,22 | |
| Total | | 19 | 19 | 38 |

Menurut (Goleman, 2015) menjelaskan lima wilayah utama dalam kecerdasan emosional, yaitu: Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati, Keterampilan sosial

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan 3 aspek yang mempengaruhi stres kerja yaitu : Aspek Fisik, Aspek Psikis, Aspek Prilaku

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaianya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable.

3.5.3 Validitas dan Realiabilitas Alat Ukur

Validitas adalah sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukurnya. Menurut Hadi (2014) alat ukur dapat dikatakan validitas tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala ataupun bagian yang diukur. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 21.0 for windows. *Corrected item* korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai kolerasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid (Sugiyono, 2013).

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Menurut (Yusuf, 2014) suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument itu dicobakan kepada subjek yang sama secara berulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama.

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor atau instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas secara umum dikatakan sebagai adanya konsistensi hasil pengukuran hal yang sama jika dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda (Yusuf, 2014).

Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows*.

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel (Sugiyono, 2013).

3.5.4 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *analisis regresi sederhana*. Alasan digunakannya teknik ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Peneliti menghitung dengan bantuan program SPSS versi 21.0 *for windows* Dengan skor sig $P > 0,05$.

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji normalitas

Uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Bahasa lainnya apakah data kita terdistribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal adalah data yang memiliki kurva normal (Sufren Yonathan 2014). Uji normal di analisis dengan menggunakan formula *Kolmogrov-Smirnov test* dari program SPSS for windows versi 20.0, sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Sunariah, 2013).

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Data dinyatakan linear apabila dua variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0,05 (Sugiyono, 2013).



BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

Dalam melihat apakah Kecerdasan emosi berpengaruh terhadap Stres kerja dan melihat dan seberapa besar pengaruh Kecerdasan emosi terhadap Stres kerja melalui persamaan linier yang terbentuk, maka dilakukan Uji t. Dengan koefisien t sebesar -2.375, dengan harga $p = 0.021$ berarti $p < 0.05$, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, dalam arti ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja, dengan besaran pengaruh dalam bentuk linier dapat dituliskan sebagai berikut : $y = a + bx$, berdasarkan tabel di atas maka dapat dituliskan $y = 113.994 + (-0.182) * (X)$. Artinya besaran pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja adalah sebesar 113.812, jika terjadi peningkatan variabel X sebanyak 1 poin, dengan kontribusi sebesar 8.5%

Berdasarkan uji mean dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi tergolong sedang dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 100 dan nilai rata-rata empiric sebesar 92.175. Selanjutnya stres kerja tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 95 dan nilai rata-rata empiric sebesar 97.238.

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Disarankan agar polisi dapat menurunkan tingkat stres kerja dengan cara menstabilkan emosi, melatih kemampuan dalam memiliki coping stres yang baik seperti melaksanakan olahraga rutin, memiliki pola makan teratur, pola tidur yang baik serta memiliki hobi yang positif dan diharapkan dapat membina komunikasi yang baik agar keluhan bisa tersampaikan. Memberikan motivasi, semua harus memiliki peran aktif saling memberikan cara pandang masing masing disampaikan secara positif untuk menaikkan dan meningkatkan kecerdasan emosi.

2. Saran Kepada Polres Belawan

Disarankan agar dapat mengidentifikasi gejala stres kerja yang timbul dan mengatasi adanya stres kerja maka pihak Polres buat program-program yang dapat menurunkan stres kerja, mengembangkan keterampilan agar dapat meningkatkan kecerdasan emosi dengan dilakukan pertandingan olahraga antar divisi dan meningkatkan layanan sesi konseling dengan polisi yang mengalami permasalahan, membuat acara atau kegiatan rekreasi.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Disarankan agar mengkombinasikan variabel lainnya seperti: faktor individu, faktor keluarga, faktor sosial kognitif serta faktor organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, H. (2013). *Komunikasi Intrapersonal dan Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Anderson, P. J. (2002). *Handbook of Clinical Drug Data. (10thEd.)*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Asih, G. Y. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang : University Press. .
- Beehr, T. A. (2014). “Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review”,. *Personnel Psychology*, 31.
- Cooper, R. &. (2010). *Executive EQ. Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Dameria. (2015). *Indikator Kecerdasan emosional*. Bandung.
- Dwiyanti, S. (2001). *Konflik di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Fred, L. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta.
- Gardner, H. (2013). *The Theory of Multiple Intelligence*. New York: Basic Book Frances of Min.
- Greenberg, J. d. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall: New Jersey.
- Gul Zakir, D. (2011). Poloce Job Stress And Stress Reduction/Coping Programs. *The Effects On The Relationship With Spouse.*, Vol. 13. (3). Hal 22-23.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Terjemahan Alex Tri Kantjono.
- Gultom, E. (2022). HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES KERJA PERAWAT PADA PT NUSA LIMA MEDIKA PEKANBARU. *Eko dan Bisnis. Riau Economic and Business Review*, 13(2), 147-156.
- Hadi, S. (2010). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- John, M. (2014). *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Businnes Division.
- Karambut, C. N. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*,

10(3). 655-668.

- Lazarus, R. &. (2011). *Stess and Coping An Anthology. 3rd Ed.* Newyork: Columbia University Press.
- Muchinsky, P. (2012). *Applied Pscychology to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology.* Chicago: The Dorsey Press.
- Nursyamsi, I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan, dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Proceeding of Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM)*, Vol. 1, No. 1.
- Morash, M. H. (2016). Multilevel Influences on Police Stress. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22(26).
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press) .
- Novianto, D. d. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Reset Manajemen* , Vol. 4 No. 6. 128 – 135.
- Patton, M. Q. (2012). *Qualitative Research & Evaluation Methods.* California: Third Edition : Sage Publications.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik.* Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia.* Klaten: PT Intan Sejati.
- Shapiro. (2011). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sarafino, E. d. (2012). *Health psychology: Biopsychosocial interactions (7th ed.).* New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, S. (2007). *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Steven, W. d. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Nu Imej and Event Organizer .* Yogyakarta: Buku 2: Sosial dan Humaniora.
- Steven, W. &. (2019). Pengaruh kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap stres

- kerja pada karyawan nu imej agency and event organizer Yogyakarta. *In Prosiding Seminar Nasional Pakar*, (pp. 2-6).
- Sunariah, K. &. (2013). *Panduan modern penelitian kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- Yen, I. T. (2003). Emosional Dengan Prestasi Kerja Distributor Multi Level Marketing. *Emosional Dengan Prestasi Kerja Distributor Multi Level Marketing*, (18). 2, pp. 187-194.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*". Jakarta: prenadamedia group.



KATA PENGANTAR

Perkenalkan saya Mahasiswa asal dari Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Tujuan saya mengambil bahan penelitian skripsi ini untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) saya.

Bersama ini saya memohon kesediaan dan partisipasi Anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas Saudara akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Bantuan dan kerja sama Saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar Saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, jawaban yang benar adalah jawaban yang jujur atau sesuai dengan keadaan diri Saudara. Untuk itu sangat diharapkan agar Saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

- SS :Sangat Setuju
 S :Setuju
 TS :Tidak Setuju
 STS :Sangat Tidak Setuju

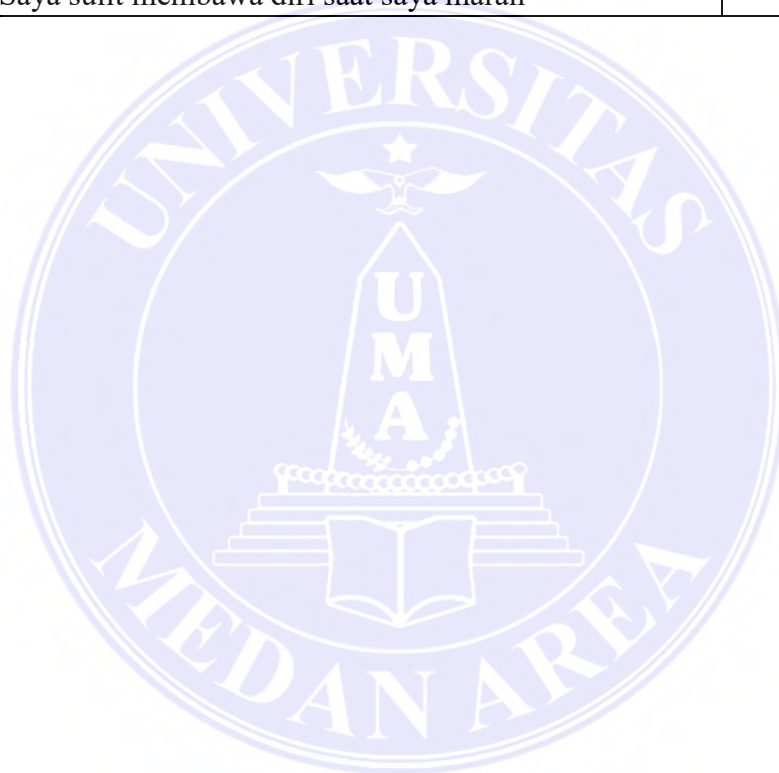
Berikan respon sesuai dengan apa yang Saudara rasakan dan alami, dengan cara memberi tanda silang (X) di kolom yang tepat.

| NO | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Stres dalam bekerja membuat metabolisme tubuh saya menurun | | | | |
| 2. | Berada di tempat kerja membuat saya merasa tenang | | | | |
| 3. | Saya jadi sering melakukan kesalahan | | | | |
| 4. | Saya mampu menjaga kesehatan tubuh saya dalam bekerja agar konsentrasi saya tidak terganggu | | | | |
| 5. | Pekerjaan saya membuat saya sering tidak fokus | | | | |
| 6. | Saat bekerja saya selalu siap dan siaga | | | | |
| 7. | Ketika bekerja kerja saya merasa badan saya semakin lemas | | | | |
| 8. | Apabila ditegur teman saya tidak tersinggung | | | | |
| 9. | Saya merasa sulit untuk bersantai | | | | |
| 10. | Saya mampu bekerja dibagian apa saja | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 11. | Saya langsung kelokasi criminal tanpa menunggu rekan lain | | | | |
| 12. | Saya dan rekan kerja berdiskusi mencari ide dalam menyelesaikan tugas | | | | |
| 13. | Pekerjaan yang saya miliki di limpahkan keorang lain | | | | |
| 14. | Saya hadir setiap hari | | | | |
| 15. | Apabila ada apel pagi saya jarang mengikutinya | | | | |
| 16. | Saya memahami intruksi dengan jelas | | | | |
| 17. | Apabila berada di lokasi criminal, saya panic | | | | |
| 18. | Saya sanggup mengemban tanggung jawab yang diberikan | | | | |
| 19. | Saat bekerja saya sulit memahai intruksi | | | | |
| 20. | Saya bekerja menunggu rekan untuk bergerak | | | | |
| 21. | Pekerjaan orang lain menjadi beban kerja saya | | | | |
| 22. | Saat ada masalah saya akan memberikan ide untuk mengatasinya | | | | |
| 23. | Saya marah saat pekerjaan saya dikritik | | | | |
| 24. | Saya mampu mengambil keputusan meskipun dalam kondisi panic | | | | |
| 25. | Saya merasa bahwa diri saya menjadi marah karena hal-hal sepele | | | | |
| 26. | Saya menerima kritikan dengan baik | | | | |
| 27. | Saya memilih tidak hadir apabila ditugaskan ke lapangan | | | | |
| 28. | Saya tidak pernah melakukan kesalahan | | | | |
| 29. | Saya sering mengalami insomnia ketika ditugaskan mendadak | | | | |
| 30. | Dengan bekerja, badan saya semakin sehat | | | | |
| 31. | Saya tetap tidak bisa tidur saat piket | | | | |
| 32. | Saya tetap memanfaatkan waktu senggang untuk tertidur | | | | |
| 33. | Saya jadi sering melakukan kesalahan | | | | |
| 34. | Saya hadir ditugaskan dimana saja | | | | |
| 35. | Saya mengikuti saran rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 36. | Meskipun saya memiliki sedikit waktu untuk beristirahat, saya tetap tertidur | | | | |
| 37. | Apabila ada masalah saya tidak mampu memberikan jalan keluar | | | | |
| 38. | Saya akan datang ke kantor lebih awal karena akan apel pagi | | | | |

| NO | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|--|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya mempunyai kemampuan untuk mendapatkan apa yang saya inginkan | | | | |
| 2. | Saya tidak mau berteman dengan siapapun | | | | |
| 3. | Saya senang ketika kehadiran saya diterima lingkungan | | | | |
| 4. | Saya menyalahkan diri sendiri saat bersedih | | | | |
| 5. | Saya akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 6. | Saya tetap merasa senang meskipun saya sering sendiri | | | | |
| 7. | Saya menghubungi teman agar saya tidak merasa sendiri | | | | |
| 8. | Saya tidak peduli dengan kekurangan | | | | |
| 9. | Saya memahami permasalahan yang membuat saya marah | | | | |
| 10. | Saya mudah marah | | | | |
| 11. | Saya akan mengevaluasi kegagalan | | | | |
| 12. | Saat dimarahi orangtua saya menangis | | | | |
| 13. | Saya teman menjauhi, saya akan mencari teman yang lain | | | | |
| 14. | Saya tidak mampu meraih keinginan | | | | |
| 15. | Saya menyukai diri sendiri apa adanya | | | | |
| 16. | Saya sering melakukan kesalahan | | | | |
| 17. | Saat dimarahi orangtua, saya tetap berusaha tersenyum | | | | |
| 18. | Saya menyalahkan diri sendiri saat menghadapi masalah | | | | |
| 19. | Saya melakukan kegiatan yang disukai ketika badmood | | | | |
| 20. | Saya mudah marah saat di tegur teman | | | | |
| 21. | Saya melihat masalah sebagai tantangan yang harus bisa saya pelajari dengan baik | | | | |
| 22. | Menurut saya masalah adalah suatu beban | | | | |
| 23. | Saya mudah bergaul dengan siapa saja | | | | |
| 24. | Jika teman bersedih saya tidak menghiraukan | | | | |
| 25. | Saya senang ketika teman menerima nasehat dari saya | | | | |
| 26. | Saya tidak mampu beradaptasi di lingkungan yang baru | | | | |
| 27. | Saya mampu membawa diri dengan baik pada situasi dan kondisi apapun | | | | |
| 28. | Saya merasa teman saya hanya menyusahkan saya | | | | |
| 29. | Jika teman bersedih saya bersedia mendengarkan keluh kesahnya | | | | |
| 30. | Saya malas berkomunikasi dengan teman | | | | |
| 31. | Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan baru | | | | |
| 32. | Saya tidak bisa menjaga rahasia teman | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 33. | Saya akan memperbaiki kekurangan saya | | | | |
| 34. | Saya menghindari pekerjaan rumah | | | | |
| 35. | Teman senang bercerita dengan saya | | | | |
| 36. | Saya sulit bergaul dengan orang yang baru saya kenal | | | | |
| 37. | Saya suka mencari topik yang baru saat berbincang-bincang dengan teman-teman | | | | |
| 38. | Saya tidak peduli dengan perasaan teman | | | | |
| 39. | Saya bisa dipercaya teman menjaga rahasia | | | | |
| 40. | Saya sulit membawa diri saat saya marah | | | | |





LAMPIRAN B
SEBARAN DATA PENELITIAN

PENGARUH ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN STRES KERJA PADA PERSONIL SABHARA DI POLRES PELABUHAN BELAWAN

| no | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 109 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 108 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 95 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 119 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 101 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 109 | | |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 94 | |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 126 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 109 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 100 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 94 | |
| 12 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 122 |
| 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 97 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 115 | |
| 15 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 96 | |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 120 | |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 80 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 80 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 118 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 96 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 93 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 124 | |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 94 | |
| 24 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 125 | | |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 98 | | |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 121 | | |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 114 | |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 97 | |
| 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 97 | |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 117 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 85 | |
| 32 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 77 |
| 33 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 91 | |
| 34 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 70 | |
| 35 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 77 | | |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 76 | |
| 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 84 | |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 75 | |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 94 | |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 71 | |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 86 | | |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 75 | |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 92 | |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 72 | |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 82 | |

PENGARUH ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN STRES KERJA PADA PERSONIL SABHARA DI POLRES PELABUHAN BELAWAN

| no | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 10 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 27 | 28 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 96 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 82 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 78 | |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 99 | |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 92 | |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 83 | |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 79 | |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 110 | |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 82 | |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 94 | |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 80 | |
| 12 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 105 | |
| 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 88 | |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 82 | |
| 15 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 82 | |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 102 | |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 102 | |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 87 | |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 76 | | |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 111 | |
| 21 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 80 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|-----|
| 22 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 108 |
| 23 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 84 | | |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 101 | |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 100 | |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 83 | |
| 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 88 | |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 99 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 71 | |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 117 | | |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 99 | |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 104 | | |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 101 | | |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 105 | | |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 100 | | |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 105 | | |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 103 | | |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 109 | | |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 99 | | |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 103 | | |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 112 | | | |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 99 | | | |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 102 | | | |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 106 | | | |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 101 | | |

LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



[DataSet0]

Scale: kecerdasan emosi**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 63 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 63 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .969 | 40 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 89.8571 | 260.866 | .662 | .969 |
| VAR00002 | 89.9524 | 264.175 | .523 | .969 |
| VAR00003 | 89.8571 | 261.447 | .664 | .969 |
| VAR00004 | 89.8730 | 259.274 | .720 | .968 |
| VAR00005 | 89.8730 | 262.177 | .630 | .969 |
| VAR00006 | 89.8254 | 257.888 | .715 | .968 |
| VAR00007 | 89.9365 | 259.415 | .710 | .968 |
| VAR00008 | 89.8571 | 260.318 | .728 | .968 |
| VAR00009 | 89.8413 | 259.491 | .668 | .968 |
| VAR00010 | 89.9365 | 259.964 | .627 | .969 |
| VAR00011 | 89.9048 | 261.410 | .622 | .969 |
| VAR00012 | 89.8413 | 264.232 | .504 | .969 |
| VAR00013 | 89.8571 | 258.931 | .701 | .968 |
| VAR00014 | 89.8889 | 261.197 | .657 | .969 |
| VAR00015 | 89.8413 | 261.329 | .665 | .969 |
| VAR00016 | 89.8571 | 266.447 | .386 | .970 |
| VAR00017 | 89.8889 | 259.875 | .665 | .969 |
| VAR00018 | 89.8413 | 259.426 | .672 | .968 |
| VAR00019 | 89.8889 | 261.197 | .626 | .969 |
| VAR00020 | 89.8095 | 258.770 | .696 | .968 |
| VAR00021 | 89.9365 | 258.351 | .704 | .968 |
| VAR00022 | 89.8889 | 258.875 | .748 | .968 |
| VAR00023 | 89.8095 | 261.544 | .643 | .969 |
| VAR00024 | 89.9365 | 260.125 | .645 | .969 |
| VAR00025 | 89.9365 | 260.899 | .582 | .969 |
| VAR00026 | 89.8730 | 262.726 | .568 | .969 |
| VAR00027 | 89.8095 | 260.802 | .683 | .968 |
| VAR00028 | 89.8730 | 261.467 | .606 | .969 |
| VAR00029 | 89.9206 | 260.365 | .684 | .968 |
| VAR00030 | 89.8254 | 263.243 | .585 | .969 |
| VAR00031 | 89.9048 | 262.410 | .521 | .969 |

| | | | | |
|----------|---------|---------|------|------|
| VAR00032 | 89.8254 | 256.534 | .726 | .968 |
| VAR00033 | 89.7619 | 258.926 | .707 | .968 |
| VAR00034 | 89.8730 | 261.855 | .615 | .969 |
| VAR00035 | 89.8889 | 256.746 | .735 | .968 |
| VAR00036 | 89.8254 | 258.727 | .702 | .968 |
| VAR00037 | 89.8254 | 258.824 | .727 | .968 |
| VAR00038 | 89.9524 | 260.304 | .744 | .968 |
| VAR00039 | 89.8254 | 261.598 | .644 | .969 |
| VAR00040 | 89.8889 | 259.423 | .754 | .968 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 92.1746 | 273.856 | 16.54860 | 40 |

Scale: stres kerja**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 63 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 63 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .935 | 38 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 105.6032 | 114.405 | .636 | .932 |
| VAR00002 | 105.6667 | 113.161 | .645 | .932 |
| VAR00003 | 105.6349 | 113.494 | .691 | .931 |
| VAR00004 | 105.6349 | 115.107 | .573 | .932 |
| VAR00005 | 105.5556 | 113.186 | .564 | .932 |
| VAR00006 | 105.5873 | 116.020 | .480 | .933 |
| VAR00007 | 105.6349 | 113.945 | .502 | .933 |
| VAR00008 | 105.5873 | 115.956 | .446 | .933 |
| VAR00009 | 105.7143 | 116.788 | .230 | .936 |
| VAR00010 | 105.6508 | 115.554 | .468 | .933 |
| VAR00011 | 105.6984 | 117.311 | .242 | .935 |
| VAR00012 | 105.6984 | 115.117 | .423 | .934 |
| VAR00013 | 105.6349 | 114.139 | .442 | .934 |
| VAR00014 | 105.6984 | 112.762 | .590 | .932 |

| | | | | |
|----------|----------|---------|------|------|
| VAR00015 | 105.5873 | 112.988 | .557 | .932 |
| VAR00016 | 105.6508 | 113.844 | .691 | .932 |
| VAR00017 | 105.6667 | 113.581 | .649 | .932 |
| VAR00018 | 105.6032 | 114.598 | .615 | .932 |
| VAR00019 | 105.5714 | 115.797 | .525 | .933 |
| VAR00020 | 105.5714 | 114.733 | .452 | .933 |
| VAR00021 | 105.6032 | 114.405 | .636 | .932 |
| VAR00022 | 105.6984 | 112.440 | .588 | .932 |
| VAR00023 | 105.6508 | 113.715 | .705 | .931 |
| VAR00024 | 105.7302 | 114.878 | .373 | .935 |
| VAR00025 | 105.6032 | 114.146 | .570 | .932 |
| VAR00026 | 105.6508 | 116.812 | .267 | .935 |
| VAR00027 | 105.6508 | 114.457 | .453 | .933 |
| VAR00028 | 105.5556 | 115.057 | .374 | .934 |
| VAR00029 | 105.6508 | 116.715 | .290 | .935 |
| VAR00030 | 105.6508 | 115.134 | .399 | .934 |
| VAR00031 | 105.6349 | 116.526 | .463 | .933 |
| VAR00032 | 105.6508 | 115.328 | .532 | .933 |
| VAR00033 | 105.6508 | 114.812 | .542 | .933 |
| VAR00034 | 105.6667 | 113.065 | .699 | .931 |
| VAR00035 | 105.5397 | 112.446 | .639 | .932 |
| VAR00036 | 105.6508 | 113.844 | .691 | .932 |
| VAR00037 | 105.6984 | 112.859 | .582 | .932 |
| VAR00038 | 105.6190 | 114.820 | .626 | .932 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|----------|----------|----------------|------------|
| 108.4921 | 120.641 | 10.98367 | 38 |

LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS DAN LINERITAS



NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=x y RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------------|--|
| Output Created | 25-JUN-2023 15:17:07 | |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\analisis data\baru |
| | Active Dataset | seksli\anggi\Untitled3.sav |
| | Filter | DataSet1 |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| Missing Value Handling | N of Rows in Working Data File | 63 |
| | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| Syntax | Cases Used | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| | | NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y RES_1 /MISSING ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.01 |
| | Number of Cases Allowed ^a | 131072 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | kecerdasan emosi | streskerja | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|------------------|------------|-------------------------|
| N | | 63 | 63 | 63 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 92.1746 | 97.2381 | .0000000 |
| | Std. Deviation | 16.54860 | 10.33896 | 15.83255926 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .138 | .218 | .163 |
| | Positive | .138 | .106 | .163 |
| | Negative | -.081 | -.218 | -.089 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.092 | 1.334 | 1.294 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .184 | .054 | .070 |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Notes

| | |
|----------------|----------------------|
| Output Created | 28-MAY-2023 19:06:00 |
| Comments | |

| | | | |
|------------------------|--|---|----|
| Input | Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File | DataSet2 <none> <none> <none> | 63 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. | |
| Syntax | Cases Used | MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY. | |
| Resources | Processor Time Elapsed Time | 00:00:00.02 00:00:00.01 | |

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|-------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| streskerja * kecerdasan emosi | 63 | 100.0% | 0 | 0.0% | 63 | 100.0% |

Report

| kecerdasan emosi | Mean | N | Std. Deviation |
|------------------|----------|---|----------------|
| 67.00 | 106.0000 | 1 | . |
| 68.00 | 99.0000 | 1 | . |
| 70.00 | 105.0000 | 1 | . |
| 71.00 | 103.0000 | 1 | . |
| 72.00 | 106.0000 | 1 | . |
| 73.00 | 101.0000 | 1 | . |
| 74.00 | 98.0000 | 1 | . |
| 75.00 | 103.0000 | 3 | 5.29150 |
| 76.00 | 105.0000 | 1 | . |
| 77.00 | 102.6000 | 5 | 2.40832 |
| 79.00 | 109.0000 | 1 | . |
| 80.00 | 98.3333 | 3 | 10.01665 |
| 82.00 | 103.0000 | 2 | 2.82843 |
| 84.00 | 100.5000 | 2 | 3.53553 |
| 85.00 | 99.8000 | 5 | 3.63318 |
| 86.00 | 108.0000 | 2 | 5.65685 |

| | | | |
|--------|----------|----|----------|
| 91.00 | 101.0000 | 1 | . |
| 92.00 | 102.0000 | 1 | . |
| 93.00 | 90.5000 | 2 | 14.84924 |
| 94.00 | 85.5000 | 4 | 9.25563 |
| 95.00 | 78.0000 | 1 | . |
| 96.00 | 96.5000 | 2 | 20.50610 |
| 97.00 | 86.0000 | 3 | 14.10674 |
| 98.00 | 100.0000 | 1 | . |
| 100.00 | 94.0000 | 1 | . |
| 101.00 | 92.0000 | 1 | . |
| 108.00 | 82.0000 | 1 | . |
| 109.00 | 87.0000 | 3 | 7.81025 |
| 114.00 | 88.0000 | 1 | . |
| 115.00 | 82.0000 | 1 | . |
| 117.00 | 117.0000 | 1 | . |
| 118.00 | 76.0000 | 1 | . |
| 119.00 | 99.0000 | 1 | . |
| 120.00 | 102.0000 | 1 | . |
| 121.00 | 83.0000 | 1 | . |
| 122.00 | 105.0000 | 1 | . |
| 124.00 | 108.0000 | 1 | . |
| 125.00 | 101.0000 | 1 | . |
| 126.00 | 110.0000 | 1 | . |
| Total | 97.2381 | 63 | 10.33896 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|
| streskerja * kecerdasan emosi | Between Groups | (Combined) | 4824.262 | 38 |
| | | Linearity | 561.115 | 1 |
| | | Deviation from Linearity | 4263.147 | 37 |
| | Within Groups | 1803.167 | 24 | |
| Total | | | 6627.429 | 62 |

ANOVA Table

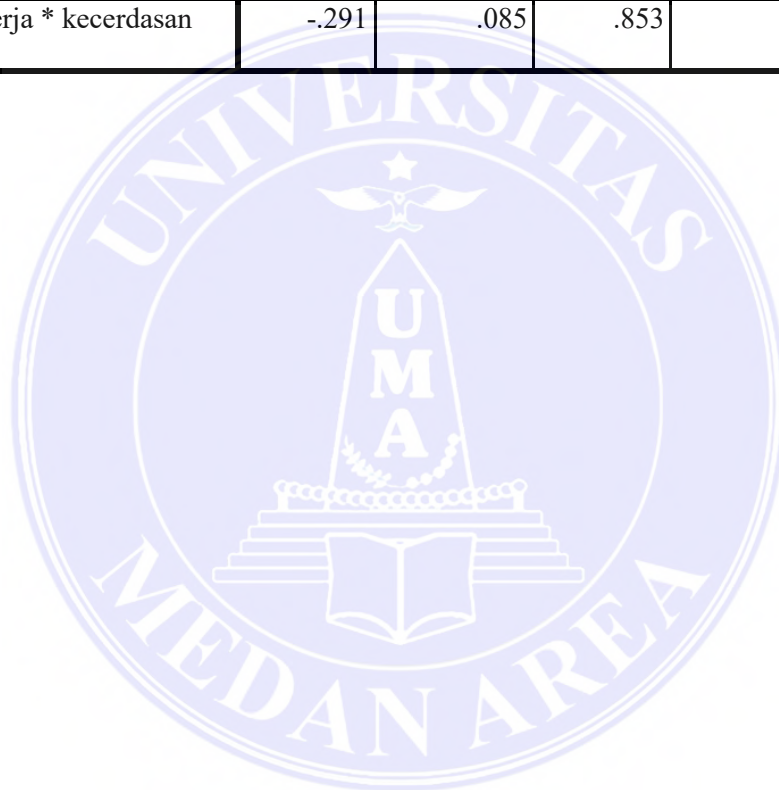
| | | | Mean Square | F |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|-------------|-------|
| streskerja * kecerdasan emosi | Between Groups | (Combined) | 126.954 | 1.690 |
| | | Linearity | 561.115 | 7.468 |
| | | Deviation from Linearity | 115.220 | 1.534 |
| | Within Groups | 75.132 | | |
| Total | | | | |

ANOVA Table

| | | | Sig. |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|------|
| streskerja * kecerdasan emosi | Between Groups | (Combined) | .089 |
| | | Linearity | .012 |
| | | Deviation from Linearity | .136 |
| | Within Groups | | |
| | Total | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|-------------------------------|-------|-----------|------|-------------|
| streskerja * kecerdasan emosi | -.291 | .085 | .853 | .728 |





Notes

| | | |
|------------------------|---|---|
| Output Created | | 25-JUN-2023 15:22:06 |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\analisis data\baru |
| | Active Dataset | seksli\anggi\Untitled3.sav |
| | Filter | DataSet1 |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| Missing Value Handling | N of Rows in Working Data File | 63 |
| | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| Syntax | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| | | REGRESSION |
| | | /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.07 |
| | Memory Required | 1396 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes |

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------------------|---------|----------------|----|
| streskerja | 97.2381 | 10.33896 | 63 |
| kecerdasan emosi | 92.1746 | 16.54860 | 63 |

Correlations

| | | streskerja | kecerdasan emosi |
|---------------------|------------------|------------|------------------|
| Pearson Correlation | streskerja | 1.000 | -.291 |
| | kecerdasan emosi | -.291 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | streskerja | . | .010 |
| | kecerdasan emosi | .010 | . |
| N | streskerja | 63 | 63 |
| | kecerdasan emosi | 63 | 63 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | kecerdasan emosi ^b | . | Enter |

- a. Dependent Variable: streskerja
b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 |
| 1 | .291 ^a | .085 | .070 | 9.97235 | .085 | 5.642 | 1 |

Model Summary

| Model | Change Statistics | |
|-------|-------------------|---------------|
| | df2 | Sig. F Change |
| 1 | 61 ^a | .021 |

- a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosi

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 561.115 | 1 | 561.115 | 5.642 | .021 ^b |
| | Residual | 6066.314 | 61 | 99.448 | | |
| | Total | 6627.429 | 62 | | | |

Coefficients^a

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

| | | | | | | |
|---|------------------|---------|-------|-------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 113.994 | 7.165 | | 15.909 | .000 |
| | kecerdasan emosi | -.182 | .077 | -.291 | -2.375 | .021 |

Coefficients^a

| Model | | Correlations | | |
|-------|------------------|--------------|---------|-------|
| | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | | | |
| | kecerdasan emosi | -.291 | -.291 | -.291 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1 | streskerja ^b | . | Enter |

- a. Dependent Variable: Abs_res
b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .266 ^a | .071 | .055 | 9.16633 |

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 389.845 | 1 | 389.845 | 4.640 | .055 ^b |
| | Residual | 5125.322 | 61 | 84.022 | | |
| | Total | 5515.167 | 62 | | | |

- a. Dependent Variable: Abs_res
b. Predictors: (Constant), streskerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -10.968 | 11.009 | | -.996 | .323 |
| | streskerja | .243 | .113 | .266 | 2.154 | .035 |

LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360188, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 ☎ (061) 8225431 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 508/FPSI/01.10/III/2023

06 Maret 2023

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu **AKBP Josua Tampubolon, S.H., M.H**
Kapolres Pelabuhan Belawan
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Ade Sona Anggita
 NPM : 198600355
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Polres Pelabuhan Belawan, Jl. Raya Pelabuhan Belawan, Bagan Deli, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kecerdasan Emosi Dengan Stress Kerja Pada Personil Sabhara di Polres Pelabuhan Belawan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Ade Sona Anggita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
RESOR PELABUHAN BELAWAN
Jalan Raya Pelabuhan No. 1 Belawan 20414



SURAT – KETERANGAN

Nomor: SK / 09 / V / KEP. / 2023

Yang bertanda tangan di bawah ini : _____

Nama : BERNAD NAIBAHO, S.Sos.
Pangkat Nrp : KOMPOL/69011096
Jabatan : KABAG SDM POLRES PELABUHAN BELAWAN

Menerangkan bahwa : _____

Nama : ADE SONA ANGGITA
Program Studi : ILMU PSIKOLOGI
Fakultas : PSIKOLOGI
Universitas : MEDAN AREA

Bahwa Mahasiswa tersebut diatas telah selesai melakukan pengambilan data dalam rangka penyusunan Sikripsi yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Personil Samapta Polres Pelabuhan Belawan", Pelaksanaan kegiatan tersebut berjalan dengan baik dan lancar.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Belawan, 11 Mei 2023

a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESOR PELABUHAN BELAWAN
KABAG SDM

