

**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.
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.

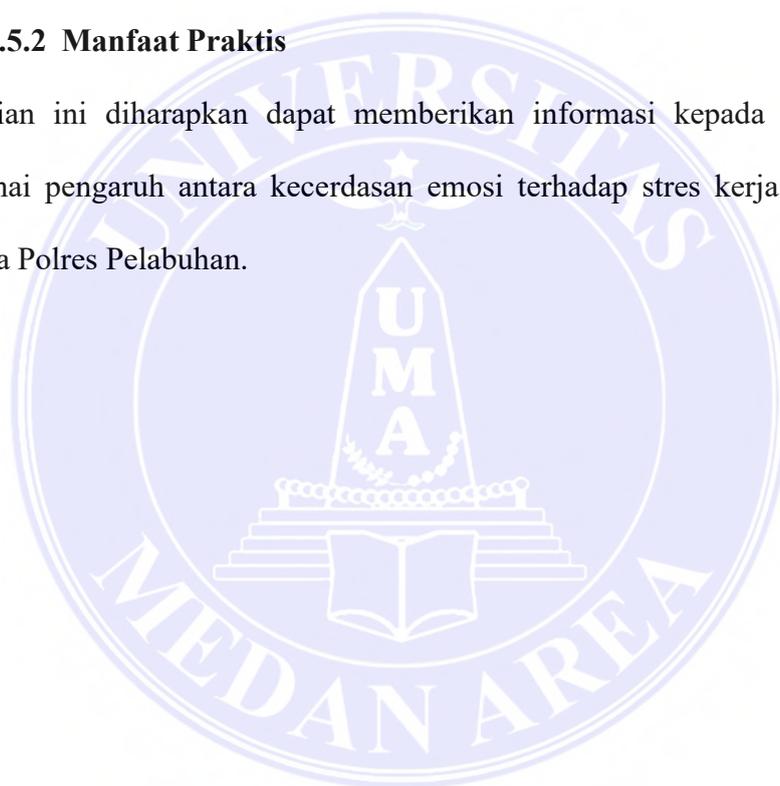
1.5 Manfaat Penelitian

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 berfungsian perannya 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.

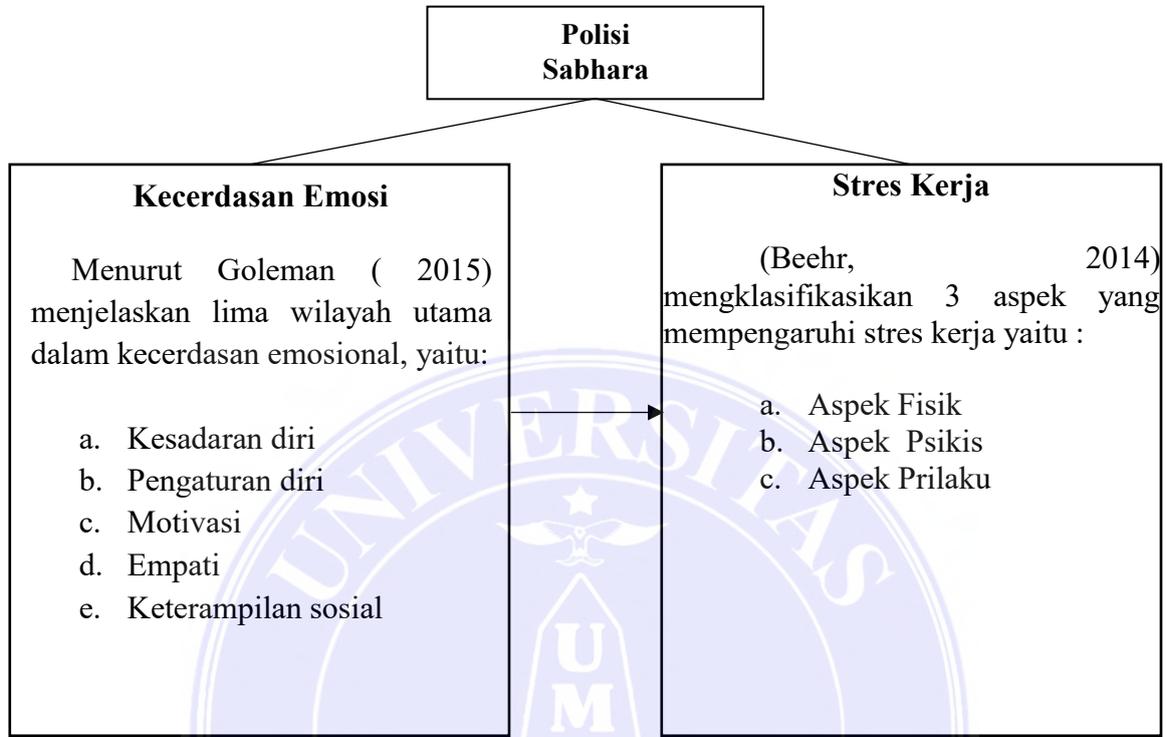
(Karambut, 2012), menyatakan kecerdasan emosional yang semakin tinggi sehingga stres kerja semakin menurun. Tingkat kecerdasan emosional yang semakin rendah, maka tingkat stres kerja akan semakin meningkat. Kemudian (Gultom, 2022) juga membuktikan terdapat hubungan negatif signifikan kecerdasan emosional 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 prilaku.
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 kesah 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				

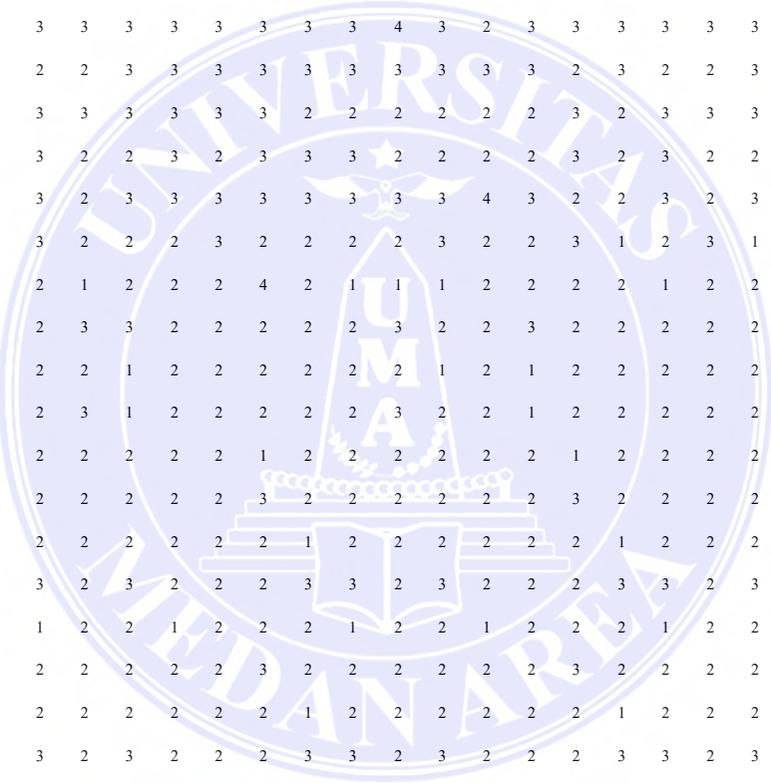




LAMPIRAN B
SEBARAN DATA PENELITIAN

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	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	2	3	2	4	4	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	2	3	2	3	2	2	2	2	2	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	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	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	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	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	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	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	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	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	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	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	2	1	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	3	2	2	2	3	1	2	3	1	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	3	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	2	1	2	2	2	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	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	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	2	3	3	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	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	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	2	3	3	2	2	2	3	2	2	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	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	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	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	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	4	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	3	4	3	105	
35	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	2	3	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	3	105	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	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	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	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	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	4	3	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	3	4	2	3	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	3	3	102	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	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	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

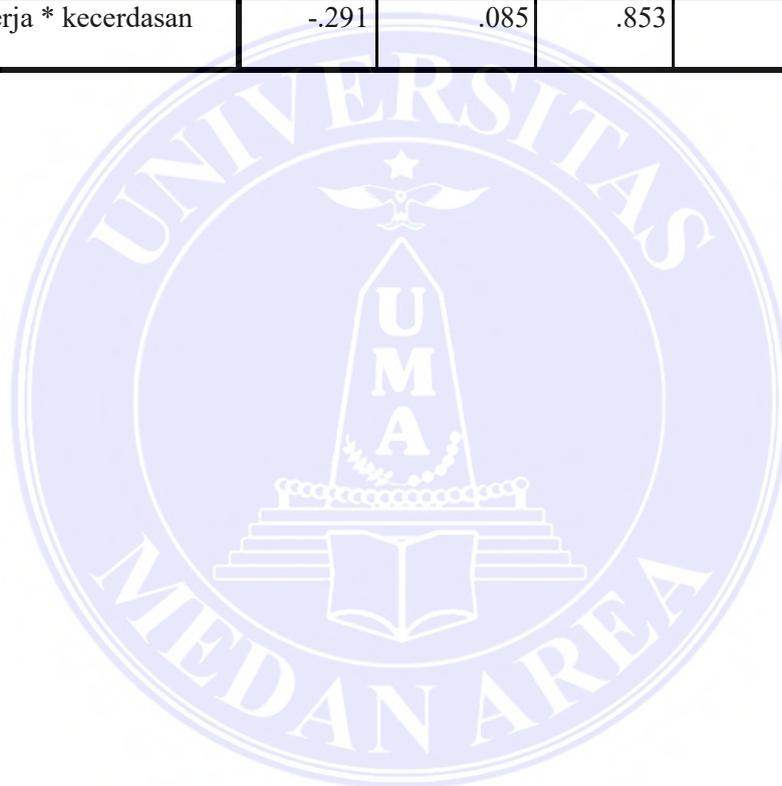
			Mean Square	F
streskerja * kecerdasan emosi	Between Groups	(Combined)	126.954	1.690
		Linearity	561.115	7.468
		Deviation from Linearity	115.220	1.534
	Within Groups	75.132		
Total				

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





**LAMPIRAN E
UJI HIPOTES**

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
BERNAD NAIBAHO, S.Sos.
KOMISARIS POLISI NRP 69011096