

## Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. X

### *The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Stress in the Production Department Employees at PT. X*

**Abdul Khodir**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: abdul.19076@mhs.unesa.ac.id

**Desi Nurwidawati**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: desinurwidawati@unesa.ac.id

#### **Abstrak**

Persaingan dan tuntutan dari pekerjaan banyak menimbulkan tekanan-tekanan yang muncul dalam diri pekerja. Hal ini dapat menimbulkan terjadinya kecemasan hingga menimbulkan sesuatu yang merugikan seperti stres kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan mengalami sebuah tekanan baik fisik maupun psikis yang sudah melebihi batasan tertentu. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi berkembangnya stres kerja adalah kecerdasan emosional. Peran kecerdasan emosional adalah sebagai jembatan pengelolaan stres yang terjadi pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanatif. Peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antar variabel. Data kuantitatif didapatkan melalui pembagian kuesioner. Hasil penelitian ini dilakukan terhadap 292 karyawan bagian produksi PT.X yang kemudian diperoleh hasil penelitian menunjukkan angka korelasi yang signifikan (-0.635). Artinya kecerdasan emosional memiliki hubungan negatif yang tinggi terhadap stres kerja karyawan PT.X. Artinya apabila kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan tinggi maka stres kerjanya rendah, sebaliknya apabila kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan rendah maka stres kerja tinggi.

**Kata kunci :** Kecerdasan emosional, stres kerja, karyawan

#### **Abstract**

Competition and demands from work cause a lot of pressure to arise within workers. This can cause anxiety and cause something detrimental, such as work stress. Work stress is a situation where employees experience pressure, both physical and psychological, that exceeds certain limits. One factor that can influence the development of work stress is emotional intelligence. The role of emotional intelligence is as a bridge for managing stress that occurs in employees. The aim of this research is to find out the relationship between emotional intelligence and work stress in production employees at PT. X. This research uses explanatory quantitative research methods. Researchers want to know what the relationships between variables are. Quantitative data was obtained through the distribution of questionnaires. The results of this research were carried out on 292 employees in the production department of PT. X, which means that emotional intelligence has a high negative relationship with the work stress of employees. This means that if an employee's emotional intelligence is high, then work stress is low. Conversely, if an employee's emotional intelligence is low, then work stress is high.

**Key word :** *Emotional intelligence, work stress, employees*

<b>Article History</b>	 <p><i>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY-SA</a> license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>
<i>Submitted : 14-12-2023</i>	
<i>Final Revised : 27-12-2023</i>	
<i>Accepted : 27-12-2023</i>	

Manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk mencukupi kebutuhan dalam kehidupannya manusia harus melakukan suatu tindakan seperti membuat sebuah usaha ataupun melakukan suatu pekerjaan. Manusia terus menerus melakukan sebuah pekerjaan untuk terus bertahan hidup untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Perusahaan selalu menginginkan tercapainya tujuan. Secara umum tujuan utama yang dimiliki perusahaan adalah bisa menggapai keuntungan yang maksimal sehingga tujuan-tujuan yang lainnya dapat tercapai (Isvandiari & Fuadah, 2017). Kehidupan manusia dewasa sehari-hari tidak lepas dari aktivitas pekerjaan. Persaingan dan tuntutan dari pekerjaan banyak menimbulkan tekanan-tekanan yang muncul dalam diri pekerja. Selain itu, permasalahan lain yang muncul dari lingkungan sosial, keluarga, teman, dan lain sebagainya juga turut serta dalam mempengaruhi kondisi para pekerja (Ibrahim et al., 2016). Hal ini dapat menimbulkan terjadinya kecemasan hingga menimbulkan sesuatu yang merugikan seperti stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan mengalami sebuah tekanan baik fisik maupun psikis yang sudah melebihi batasan tertentu (Luthans, 2012). Apabila fisik dan psikis mencapai batasan yang sanggup diterima, maka karyawan akan mengalami kondisi yang dinamakan stres kerja. Salah satu sumber yang dapat menjadi stres kerja adalah adanya paksaan terhadap hasil tertentu dan sebuah rutinitas pekerjaan yang monoton (Baharuddin et al., 2020).

Menurut laporan *World Health Organization*, sebanyak 66% pekerja mengalami kelelahan fisik, 26% pekerja mengalami kelelahan secara mental dan sebanyak 7% mengalami stres berat (*World Health Organization.*, 2006). Seluruh pekerjaan dalam sebuah perusahaan membutuhkan tenaga manusia. Karyawan bagian produksi dalam sebuah perusahaan merupakan pekerjaan yang memiliki tingkat aktivitas fisik yang paling tinggi dalam lingkup perusahaan produksi (Gammahendra et al., 2014). Karyawan bagian produksi bekerja mulai dari mengolah bahan mentah menjadi barang jadi.

PT. X merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang industri. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memproduksi sepatu dari barang mentah sampai barang jadi. Tingginya permintaan dari dalam dan luar negeri membuat perusahaan ini memiliki banyak karyawan untuk mengolah menjadi barang siap pakai. Adanya standar kualitas produk yang harus dicapai, karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan yang rapi, telaten, terampil, dan mampu menyelesaikan target yang ditetapkan. Karyawan yang dimiliki perusahaan ini adalah berjumlah 1083 karyawan tetap yang bekerja pada bagian produksi.

Karyawan bagian produksi dalam perusahaan ini memiliki tugas memproduksi mulai dari barang mentah menjadi barang jadi. Karyawan produksi ditempatkan dalam tiga tempat terpisah dalam melakukan pekerjaannya yaitu dalam gedung C, D dan E. Dalam pekerjaannya karyawan produksi melakukan pekerjaannya dalam bentuk tim dengan jumlah 62 tim. Satu tim

terdiri dari 16 sampai 21 karyawan. Produk dikerjakan mulai dari pemotongan bahan, merakit, finishing dan pembungkusan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan diketahui bahwa karyawan memiliki tingkat stres kerja yang beragam. Seluruh pekerjaan pada dasarnya memiliki stres yang berbeda-beda tergantung bagaimana individu tersebut mengatasinya (Luthans, 2012). Perusahaan ini memiliki jam kerja yang sangat tinggi. Dalam sehari, karyawan bagian produksi harus bekerja 9-13 jam sehari. Selain itu para karyawan bagian produksi dituntut untuk tidak mengalami kesalahan dalam bekerja. Karyawan bagian produksi akan mendapatkan teguran dan peringatan apabila terjadi kesalahan dalam bekerja. Selain itu, dalam melakukan pekerjaannya karyawan tidak diperbolehkan makan dan berbicara dengan rekan kerjanya. Bahkan banyak dari karyawan yang kurang mengenal karyawan lain selain tim sendiri. Berdasarkan berbagai keadaan tersebut karyawan PT. X memiliki potensi yang besar terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi. Menurut Cooper (1998) faktor pekerjaan yang dapat memicu terjadinya stres kerja antara lain kecocokan individu dengan lingkungan, kepuasan pekerjaan, pelatihan, peralatan, *shift* kerja, beban kerja kurang, beban kerja berlebihan, percaya diri terhadap pekerjaan, bahaya dalam pekerjaan. Cooper juga menyebutkan faktor yang menimbulkan stres kerja pada karyawan adalah bagaimana dukungan dan hubungan yang terjalin antar karyawan.

Salah satu dampak yang ditimbulkan dari adanya tekanan yang datang dari fisik maupun mental yang ada di PT. X adalah tingginya tingkat *turnover*. Banyak karyawan yang memutuskan berhenti dari pekerjaannya karena tidak kuat secara fisik dan mental. Dampak yang ditimbulkan dari adanya stres kerja yang dimiliki karyawan sangat besar bagi perusahaan mulai dari penurunan kinerja yang menimbulkan penurunan produktivitas, tingkat *turnover* yang tinggi, performa kerja yang buruk, dan pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan tepat waktu (Peristera & Wijono, 2021).

Karyawan bagian produksi PT. X selalu dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan rapi dan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam melakukan pekerjaannya, pada bagian produksi selalu terdapat pengawas yang mengawasi pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika pekerjaan tidak sesuai dengan SOP atau pekerja melakukan kesalahan maka akan mendapatkan teguran. Jenjang karir yang memiliki peluang kecil untuk dipromosikan menjadi mandor pada karyawan bagian produksi membuat karyawan semakin percaya bahwa selamanya mereka akan melakukan pekerjaan yang sama dalam perusahaan ini.

Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi berkembangnya stres kerja adalah kecerdasan emosional (Ramadani et al., 2019). Peran kecerdasan emosional adalah sebagai jembatan pengelolaan stres yang terjadi pada karyawan. Ketika seseorang dihadapkan pada pemicu terjadinya stres (*stressor*) peranan kecerdasan emosional sangat dibutuhkan untuk penanganan terjadinya *distress*.

Berdasarkan berbagai teori stres dan penelitian yang terkait menunjukkan adanya suatu hubungan antara kecerdasan emosional dan stres kerja. Kecerdasan emosional yang tinggi pada karyawan dapat bermanfaat untuk mengatasi berbagai masalah sehingga karyawan dapat mencegah konflik yang dapat menjadi sumber stres (Parasian & Adiputra, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh atau hubungan yang baik terhadap terjadinya stres kerja pada karyawan.

Kecerdasan emosional merupakan bagian dari kemampuan individu dalam mengatur emosi, memotivasi diri, berhubungan dengan lingkungan, dan merasakan emosi dari orang lain (Goleman, 1996). Kecerdasan emosional berdampak pada individu ketika berhadapan pada

suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya gangguan pada kesehatan mental seperti kecemasan, depresi, atau stres.

Kecerdasan emosional yang ada dalam diri seseorang mampu mencegah masalah dengan kontrol emosi dan menghilangkan tekanan-tekanan yang muncul dalam diri individu (Hidayati et al., 2008). Kecerdasan emosional merupakan cara individu dalam mengambil kontrol terhadap diri individu untuk mengatasi masalah yang dapat menghambat pekerjaannya ((Nezad & Bahramzade, 2013). Semakin sering seseorang mengelola emosi yang dimilikinya maka semakin baik pula pengelolaan stres dimilikinya (Mahmud & Uyun, 2017). Penelitian Utama (2019) menyatakan bahwa stres dapat dengan mudah diatasi jika seseorang memiliki strategi yang baik terhadap pengelolaan emosi, perilaku dan pikiran yang dimilikinya. Resiko terkena stres kerja pada karyawan paling banyak terjadi karena mereka tidak mampu untuk mengontrol emosi dan proses berpikirnya (Baharuddin et al., 2020).

Berdasarkan penelitian tersebut kecerdasan emosional merupakan faktor yang sangat penting yang dimiliki oleh karyawan dalam memberikan respon terhadap stres yang dialami individu. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki setiap individu berperan penting terhadap situasi stres yang dimiliki individu.

Berdasarkan penjelasan di atas, faktor kecerdasan emosional dan stres kerja sangat berperan penting terhadap produktivitas karyawan. Mengingat karyawan bagian produksi memiliki potensi yang tinggi terhadap tekanan kerja yang dapat menimbulkan terjadinya stres kerja. Oleh sebab itu diharapkan penelitian ini mampu menjadi perhatian dari perusahaan terkait kecerdasan emosional sebagai upaya mencegah adanya distress atau perilaku negatif dalam pekerjaan untuk mencapai kesejahteraan dan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan sebuah penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. X”.

## **Metode**

### *Sampel dan Populasi*

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada bagian produksi dengan jumlah 1083 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada rumus Slovin. Besar sampel rumus Slovin ditentukan melalui nilai tingkat kesalahan. Semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil (Amalia & Rudiansyah, 2019). Berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% dengan hasil jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah sebanyak 292 subjek.

### *Pengumpulan data*

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket). Data dalam penelitian ini diperoleh dengan pengumpulan kuesioner kedua variabel. Kuesioner digunakan pada penelitian ini supaya dapat melihat karakteristik, perilaku, dan kondisi yang ada dalam diri responden sesuai dengan skala stres kerja dan skala kecerdasan emosional.

Skala stres kerja yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini merupakan skala stres kerja yang diambil dan diadaptasi dari teori Cartwright dan Cooper (2002) yaitu “The ASSET questionnaire” (*An Organizational Stress Screening Tools*). Sedangkan skala kecerdasan

emosional dibuat berdasarkan pada aspek dari Goleman (1996) yang meliputi kesadaran diri, manajemen diri, motivasi pada diri, empati, dan kemampuan sosial. Uji validitas pada kedua skala menggunakan uji daya beda aitem dengan nilai korelasi yang dinyatakan valid adalah  $>0.3$  sedangkan  $<0.3$  dinyatakan gugur. Sedangkan hasil uji reliabilitas menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan menggunakan metode koefisien *cronbach alpha*.

### Analisis data

Data yang diperoleh kemudian dilakukan pengolahan dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran data secara umum. Sebelum dilakukan uji hipotesis diperlukan pengujian asumsi terlebih dahulu. Pengujian asumsi dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Selanjutnya apabila data berdistribusi normal maka diperlukan uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Uji hipotesis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dari pearson menggunakan bantuan aplikasi JASP versi 0.17.2.1. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan keeratan antar kedua variabel.

### Hasil

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang berbeda antar variabel sehingga harus distandarisasi terlebih dahulu sebelum dianalisis. Tujuan dari standarisasi data adalah untuk menyamakan satuan, sehingga nilai standar tidak lagi tergantung pada satuan pengukuran melainkan menjadi nilai baku (Santoso, 2005). Langkah awal dalam standarisasi data adalah dengan merubah *raw score* menjadi skor murni (*z-score*). Hal ini dilakukan untuk mempermudah perbandingan antara skor hasil tiap variabel penelitian, dengan demikian hasil dari skor tiap variabel dapat diletakkan pada skala yang sama. Skor Z merupakan skor standar dengan mean = 0 dan SD = 1, dengan range skor berkisar antara -3 sampai +3. Kemudian untuk mempermudah analisis data diperlukan merubah nilai negatif pada *z-score* dengan cara merubah *z-score* menjadi *t-score*. T-skor merupakan skor tersdandar yang menghasilkan distrubusi dengan mean=50 dan SD=10. Berikut rumus z-skor menjadi t-skor.

Setelah dilakukan standarisasi data kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk mengetahui gambaran karakteristik masing-masing variabel penelitian. Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi JASP dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Nilai Minimal	Nilai Maksimal	Rata-Rata	Standard Deviasi
Stres Kerja	292	28.939	72.473	50.000	10.000
Kecerdasan Emosional	292	24.357	82.101	50.000	10.000

Berdasarkan tabel tersebut diketahui jumlah responden adalah sebanyak 292. Hasil dari analisis statistik deskriptif diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai terendah 28.939 dan nilai tertinggi adalah 72.473. Kemudian dalam variabel kecerdasan emosional memiliki nilai terendah sebesar 24.357 dan nilai tertinggi adalah 82.101.

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif, perlu dilakukan kategorisasi pada masing-masing variabel. Kategorisasi dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga yaitu rendah, sedang, dan tinggi (Azwar, 2012). Berikut merupakan hasil kategorisasi data:

Tabel 2. Kategorisasi Skor

Variabel	Kategori	Interval	Jumlah	%
Stres Kerja	Rendah	$X < 40$	52	17,8%
	Sedang	$40 \leq X < 60$	190	65,1%
	Tinggi	$60 \leq X$	50	17,1%
Kecerdasan Emosional	Rendah	$X < 40$	50	17,1%
	Sedang	$40 \leq X < 60$	197	67,5%
	Tinggi	$60 \leq X$	45	15,4%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 52 responden (17,8%) memiliki stres kerja yang rendah, sebanyak 190 responden (65,1%) memiliki stres kerja yang sedang, dan sebanyak 50 responden (17,1%) memiliki stres kerja yang tinggi. Sementara berdasarkan variabel kecerdasan emosional sebanyak 50 responden (17,1%) memiliki kecerdasan emosional yang rendah, sebanyak 197 responden memiliki kecerdasan emosional yang sedang, dan sebanyak 45 responden (15,4%) memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Selanjutnya untuk mengetahui data berdistribusi normal perlu dilakukan pengujian normalitas. Berikut merupakan hasil uji normalitas menggunakan metode *Shapiro-Wilk* menggunakan bantuan aplikasi JASP.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Shapiro-Wilk</i>	P-value	Keterangan
Stres Kerja	0.984	0.147	Distribusi Normal
Kecerdasan Emosional	0.982	0.057	Distribusi Normal

Metode Shapiro-Wilk dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi 0.147 dan variabel kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi 0,057, maka berdasarkan hasil tersebut variabel stres kerja dan variabel kecerdasan emosional mempunyai distribusi yang normal karena memenuhi persyaratan nilai signifikansi ( $>0,05$ ).

Selanjutnya untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel perlu dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis diperlukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan bagian produksi PT. X. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis korelasi *Pearson product moment*. Berikut merupakan hasil dari uji korelasi *product moment* :

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Variabel	Kecerdasan Emosional	Stres Kerja
Kecerdasan Emosional	<i>Pearson's r</i>	-0.635

	<i>p-value</i>	—	< .001
Stres Kerja	<i>Pearson's r</i>	-0.635	—
	<i>p-value</i>	< .001	—

Hasil dari analisis *product moment* menunjukkan bahwa nilai  $(r) = -0.635$  dengan *p-value* 0.000 ( $<0.001$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat antar variabel penelitian. Artinya apabila kecerdasan emosional tinggi maka stres kerja rendah dan sebaliknya, apabila kecerdasan emosional rendah maka stres kerja tinggi.

## Pembahasan

Berdasarkan uji statistik deskriptif diketahui responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 292. Sebanyak 52 responden (17,8%) memiliki stres kerja yang rendah, sebanyak 190 responden (65,1%) memiliki stres kerja yang sedang, dan sebanyak 50 responden (17,1%) memiliki stres kerja yang tinggi. Sementara berdasarkan variabel kecerdasan emosional sebanyak 50 responden (17,1%) memiliki kecerdasan emosional yang rendah, sebanyak 197 responden memiliki kecerdasan emosional yang sedang, dan sebanyak 45 responden (15,4%) memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Hasil dari analisis korelasi *product moment* menunjukkan skor  $(r) = -0.635$  dan  $p=0.000$  ( $<0.001$ ). Hasil analisis dikatakan memiliki sebuah hubungan apabila skor *p-value* berada dibawah 0.05, dan skor  $(r)$  berada diatas 0,40. Berdasarkan hal tersebut hasil dari uji korelasi *product moment* pada penelitian ini memiliki korelasi antar variabel ( $p<0.001$ ). Berdasarkan nilai koefisien korelasi ( $r= -0.635$ ) antara kedua variabel menunjukkan angka negatif yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang negatif. Artinya jika kecerdasan emosional seseorang tinggi maka stres kerjanya rendah dan sebaliknya, apabila kecerdasan emosional seseorang rendah maka stres kerjanya tinggi. Berdasarkan hasil analisis data tersebut maka H1 dalam penelitian ini dapat diterima.

Menurut Goleman (1996) kecerdasan emosional berperan penting bagi individu dalam pengembangan tugas, kewajiban, serta berbagai masalah yang timbul dari berbagai kegiatan yang dilakukan sehingga individu dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mempunyai daya tahan yang baik serta memiliki kemampuan dalam pengelolaan stres. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki stres kerja yang rendah sehingga kesempatan mereka meninggalkan perusahaan akan lebih rendah dibandingkan karyawan dengan stres kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini sesuai dengan teori Goleman (1996) bahwa kecerdasan emosional dapat menjadikan individu mampu mengatasi dirinya secara fisik maupun mental, mengatasi permasalahan yang dihadapinya, serta yang terpenting adalah mampu mengelola dan mengendalikan stres yang diterimanya. Tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki individu akan memberikan pengelolaan yang baik terhadap stres. Mayer dan Salovey (1995) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang ada dalam diri seseorang dapat menjadi pemandu dalam pengelolaan emosi dan perasaan diri sendiri ataupun orang lain serta menjadikan pengelolaan tersebut sebagai proses dalam berpikir dan berperilaku. Artinya seseorang akan mengubah perasaan atau situasi yang dapat menyebabkan suatu tekanan menjadi keadaan yang normal apabila memiliki kecerdasan emosi yang baik. Kecerdasan emosional dapat menjadikan individu menjadi lebih efisien dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang selaras bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang negatif terhadap stres kerja. Penelitian Baharudin et. al (2020) menghasilkan suatu hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja, jika individu memiliki kecerdasan emosi yang tinggi maka stres kerjanya rendah. Kecerdasan emosional yang tinggi akan memberikan motivasi untuk melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat untuk dirinya serta orang lain. Penelitian lain (Sanjaya, 2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi akan menjadikan stres kerja berkurang, dan sebaliknya jika kecerdasan emosional rendah maka stres kerja yang dialami seseorang akan meningkat.

Penelitian Sari & Oktariani (2021) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Apabila kecerdasan emosional karyawan tinggi maka stres kerja yang dimiliki rendah dan sebaliknya jika kecerdasan emosional rendah maka stres kerja tinggi. Kecerdasan emosional yang baik akan membantu individu dalam menghadapi berbagai permasalahan serta mampu melakukan manajemen stres kerja yang baik.

Setiap individu pasti memiliki kecerdasan emosional yang berbeda, oleh sebab itu kemampuan dalam menghadapi stres juga berbeda. Kecerdasan emosional akan mengakibatkan karyawan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan. Menurut Issom dan Aprillia (2019) kecerdasan emosional akan sangat mempengaruhi individu kearah yang lebih baik dengan memotivasi dirinya, tidak mudah frustrasi dan akan terhindar dari terjadinya stres kerja sehingga akan selalu produktif dan berfikir positif. Kecerdasan emosional akan dapat menjadikan seseorang memiliki daya tahan yang kuat terhadap tekanan.

Aspek pekerjaan itu sendiri merupakan cikal bakal terjadinya stres kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya masalah masalah lain seperti putus kerja, masalah kesehatan dan mental, produktivitas kerja yang menurun, dan lain sebagainya (Cooper, 1998). Stres juga dapat diakibatkan oleh bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya, dan penerimaan karyawan terhadap organisasi. Namun demikian, penerimaan terhadap sumber stres tersebut tergantung pada bagaimana cara individu mengelola stres yang diterimanya. Pengelolaan terhadap stres yang baik akan menjadikan individu memperoleh semangat dalam melakukan pekerjaannya. Salah satunya adalah dengan kecerdasan emosional. Individu dengan kesadaran serta pengelolaan emosi yang baik akan lebih mudah dalam mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dalam kehidupannya (Goleman, 1996). Selain itu individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu memotivasi diri sendiri terhadap tekanan yang muncul. Kemampuan dalam hubungan sosial serta empati membuat individu memiliki penyemangat dalam mengatasi permasalahan. Hal ini membuktikan bahwa teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengatasi stres kerja yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian Andewi et al., (2016) menghasilkan pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja, stres kerja yang tinggi akan mudah ditangani dengan kecerdasan emosional yang tinggi. Penelitian Bellinda, (2006) menghasilkan hubungan negatif antara stres kerja dengan kecerdasan emosional. Stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah pada gagasan yang inovatif dan output yang konstruktif apabila individu memiliki kecerdasan emosional yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu. Kecerdasan emosional seseorang dapat mengendalikan individu untuk mengatasi stres kerja yang dialaminya. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu membuat stres kerja yang dimilikinya menjadi sebuah tantangan atau motivasi untuk terus menggapai apa yang diimpikannya.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan uji statistik deskriptif diketahui sebanyak 52 responden (17,8%) memiliki stres kerja yang rendah, sebanyak 190 responden (65,1%) memiliki stres kerja yang sedang, dan sebanyak 50 responden (17,1%) memiliki stres kerja yang tinggi. Sementara berdasarkan variabel kecerdasan emosional sebanyak 50 responden (17,1%) memiliki kecerdasan emosional yang rendah, sebanyak 197 responden memiliki kecerdasan emosional yang sedang, dan sebanyak 45 responden (15,4%) memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Hasil penelitian ini dilakukan terhadap 292 karyawan bagian produksi PT. X yang kemudian diperoleh hasil penelitian menunjukkan angka korelasi yang tinggi (-0.635). Artinya kecerdasan emosional memiliki hubungan negatif yang tinggi terhadap stres kerja karyawan PT. X. Artinya apabila kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan tinggi maka stres kerjanya rendah, sebaliknya apabila kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan rendah maka stres kerja tinggi.

## Saran

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan subjek penelitian yang memiliki karakteristik yang lebih luas supaya bisa didapatkan sudut pandang atau wacana yang lebih luas dan baru. Selain itu untuk peneliti selanjutnya supaya mencari subjek dengan resiko tingkat stres kerja yang tinggi supaya bisa didapatkan lebih jelas bagaimana gambaran kecerdasan emosional dapat mengatasi stres kerja.

Selanjutnya bagi perusahaan sebaiknya melakukan edukasi atau pelatihan mengenai *coping stress* atau *soft skill* seperti motivasi diri, pengembangan diri, dan lain-lain kepada karyawan supaya karyawan dapat mencegah serta mengatasi stres kerja. Selain itu perusahaan diharapkan memperhatikan faktor *work life balance* karyawan supaya antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat dijalankan dengan seimbang.

## Daftar Pustaka

- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2). <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2>
- Andewi, N. M. A. Y., Supartha, W. G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 05(07). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/20016>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (4 ed.). PUSTAKA PELAJAR.
- Baharuddin, M. I., Jufri, M., & Hamid, A. N. (2020). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 5(1), 67. <https://doi.org/10.26858/talenta.v5i1.10633>
- Bellinda, M. I. (2006). Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja Distributor. *Dspace Universitas Islam Indonesia*.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (2002). *ASSET: An Organisational Stress Screening Tool—The Management Guide*. RCL Ltd.
- Cooper, C. L. (1998). *Theories of Organizational Stress*. Oxford University Press. <http://catdir.loc.gov/catdir/enhancements/fy0604/98035996-t.html>

- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2).
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence: Why it Can Matter More Than IQ*. Bloomsbury. <https://books.google.co.id/books?id=znk9PgAACAAJ>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 2(1).
- Ibrahim, H., Amansyah, M., & Yahya, G. N. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. *Al-Sihah : Public Health Science Journal*, 08(01), 60–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/as.v8i1.2082>
- Issom, F. L., & Aprilia, F. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Pengajar Muda Di Gerakan Indonesia Mengajar. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.21009/JPPP.081.01>
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed). McGraw-Hill .
- Mahmud, R., & Uyun, Z. (2017). Pola Stres Pada Mahasiswa Praktikum. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2). <https://doi.org/10.23917/indigenous.v1i1.4970>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and Preventive Psychology*, 4(3), 197–208. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(05\)80058-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0962-1849(05)80058-7)
- Nezad, F. S., & Bahramzade, M. R. (2013). Relationship between emotional intelligence and job satisfaction. *European Online Journal Of Natural And Social Sciences*, 2(3), 979–984. <https://european-science.com/eojnss/article/view/559>
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Peristera, I. K., & Wijono, S. (2021). Job Stress terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2). <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.36151>
- Ramadani, R., Dharma, S., & Jadmiko, P. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Perceived Fairness Terhadap Burnout Pada Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2). <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14808>
- Sanjaya, F. (2012). Peran Moderasi Kecerdasan Emosi pada Stres Kerja. *JDM Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.15294/jdm.v3i2.2453>
- Utama, F. P. (2019). Stress dan Strategi Coping Remaja Perempuan: Sebuah Fenomena Psikososial di Era Milenial. *Muwazah*, 11(2), 181–202. <https://doi.org/10.28918/muwazah.v11i2.2277>

