

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA
DIMEDIASI EFIKASI DIRI PADA KARYAWAN PT. PELINDO I
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : AYU LISMA SARI
NPM : 1705160015
PROGRAM STUDI : MANAJMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 28 September 2021, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **AYU LISMA SARI**
 N P M : **1705160015**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA DIMEDIASI EFikasi DIRI PADA KARYAWAN PT. PELINDO I (PERSERO) MEDAN**

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I:  (ASSOC. PROF. DR. JUFRIZEN, S.E., M.Si)
 Penguji II:  (RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.)

UMSU

 (A. PE. GUNAWAN, S.E., M.M.)
 (ASSOC. PROF. DR. APE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : AYU LISMA SARI
N P M : 1705160015
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA DI MEDIASI EFIKASI DIRI PADA KARYAWAN PT. PELINDO 1 (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi

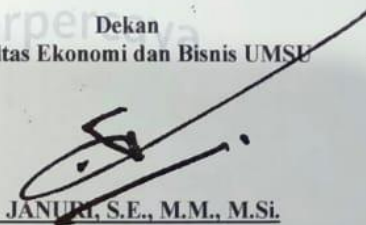

LILA BISMALA, S.T., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Lisma Sari
NPM : 1705160015
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TEHADAP STRES KERJA DIMEDIASI EFIKASI DIRI PADA KARYAWAN PT.PELINDO 1(PERSERO) MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2021

Yang membuat pernyataan



AYU LISMA SARI

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA DIMEDIASI EFIKASI DIRI PADA KARYAWAN PT. PELINDO I (PERSERO) MEDAN

AYU LISMA SARI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap efikasi diri, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 93 yang merupakan karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan. Penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Analisis Jalur. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Signifikan* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap efikasi diri karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan, terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap stres kerja PT. Pelindo I (Persero) Medan dan terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri. Dengan demikian stres kerja menjadi satu kesatuan dengan kecerdasan emosional sebagai perantara, maka secara tidak langsung kecerdasan emosional dapat mempengaruhi efikasi diri

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Stres Kerja.

ABSTRACT

The Effect of Emotional Intelligence on Work Stress Mediated by Self-Efficacy in Employees of PT. Pelindo I (PERSERO) Medan

AYU LISMA SARI

Faculty Of Economics And Business
Muhammadiyah University Of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238

The author's purpose is to conduct research to determine and analyze the effect of emotional intelligence on work stress, to determine and analyze the effect of emotional intelligence on self-efficacy, to determine and analyze the effect of self-efficacy on work stress and to determine and analyze the effect of emotional intelligence on work stress through self-efficacy. employees of PT. Pelindo I (Persero) Medan. The sample in this study were 93 employees of PT. Pelindo I (Persero) Medan. This research was collected through a questionnaire which was processed and analyzed using Path Analysis. Then test the quality of the data used is the validity test using Significant and reliability test using Cronbach Alpha. To test the hypothesis in this study. Researchers used the t test, and F test and did a determination test. The results of this study indicate that there is a significant influence between emotional intelligence on work stress in employees of PT. Pelindo I (Persero) Medan, there is no significant influence between emotional intelligence on the self-efficacy of employees of PT. Pelindo I (Persero) Medan, there is a significant influence between self-efficacy on work stress PT. Pelindo I (Persero) Medan and there is an indirect effect of emotional intelligence on work stress through self-efficacy. Thus work stress becomes a single unit with emotional intelligence as an intermediary, then indirectly emotional intelligence can affect self-efficacy

Keywords: Emotional Intelligence, Self-Efficacy and Job Stress.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin dengan segenap kerendahan hati dalam memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah senantiasa memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaat-Nya dihari akhir nanti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, tujuan disusunnya skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, tentu tak lepas dari arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Pihak-pihak yang terkait tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Kedua Orang Tua yaitu Hj.Lasmi (Ibu), Alm.Amnan (Ayah) yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun skripsi ini.

2. Bapak Dr. H. Agussani M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Lila Bismala, ST., M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Pimpinan dan seluruh staff dan karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, yang telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis selama melaksanakan riset dan memberikan berbagai data-data dan informasi bagi penulis.
10. Belinda Harefa, Selaku Kakak penulis atas dukungan dan semangat dalam mengerjakan penyusunan skripsi ini sampai selesai. Semoga Tuhan memberikan imbalan dan pahala atas kemurahannya.
11. Seluruh keluarga, sahabat dan teman yang telah memberikan dukungannya kepada penulis selama penulis mengerjakan dan dalam menyelesaikan skripsi ini.

bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan apabila dalam penulisan terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan memberikan berkah serta rahmat-Nya kepada kita semua.

Medan, 2021

Ayu Lisma Sari

DAFTAR ISI

ABSTRAK v
ABSTRACT vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR.....	. xv
BAB I PENDAHULUAN.....	. 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	. 1
1.2 Identifikasi Masalah 6
1.3 Batasan Masalah.....	. 6
1.4 Rumusan Masalah 6
1.5 Tujuan Penelitian 7
1.6 Manfaat Penelitian 7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA 9
2.1 Landasan Teori.....	. 9
2.1.1 Stres Kerja.....	. 9
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	. 9
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja ..	. 10
2.1.1.3 Sumber Stres Kerja 11
2.1.1.4 Akibat dan dampak Stres 12
2.1.1.5 Indikator Stres Kerja 12
2.1.2 Kecerdasan Emosional.....	. 14
2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional 14

2.1.2.2	Faktor mempengaruhi Kecerdasan Emosional	15
2.1.2.3	Ciri individu memiliki kecerdasan emosional.....	16
2.1.2.4	Indikator Kecerdasan Emosional	18
2.1.3	Efikasi Diri	22
2.1.3.1	Pengertian Efikasi Diri	22
2.1.3.2	Aspek-aspek Efikasi Diri.....	23
2.1.3.3	Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri	25
2.1.3.4	Indikator Efikasi Diri.....	29
2.2	Kerangka Konseptual	29
2.3	Hipotesis	34
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	36
3.1	Jenis Penelitian.....	36
3.2	Definisi Variabel Penelitian	36
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.4	Populasi dan Sampel	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6	Teknik Analisa Data.....	43
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1	Hasil Penelitian	49
4.1.1	Deskripsi Data	49
4.1.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	51
4.1.3	Analisis Data	56
4.2	Pembahasan.....	71
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN.....	79

5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional	37
Tabel 3.2	Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.3	Proporsi Sampel Penelitian.....	39
Tabel 3.4	Skala Pengukuran Likert.....	40
Tabel 3.5	Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional	41
Tabel 3.6	Uji Validitas Instrumen Efikasi Diri	42
Tabel 3.7	Uji Validitas Instrumen Stres Kerja.....	42
Tabel 3.8	Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.1	Skala Likert.....	49
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Variabel Kecerdasan Emosional.....	51
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Variabel Efikasi Diri.....	53
Tabel 4.7	Skor Angket untuk Variabel Stres Kerja	55
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.9	Uji Autokorelasi.....	59
Tabel 4.10	Model Summary Kecerdasan Emosional terhadap Efikasi Diri	61
Tabel 4.11	Coefficients	62
Tabel 4.12	Model Summary	64
Tabel 4.13	ANOVA	65
Tabel 4.14	Coefficients	66
Tabel 4.15	Hasil Kesimpulan Analisis Jalur	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja	31
Gambar 2.2	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Efikasi diri	32
Gambar 2.3	Pengaruh Efikasi diri terhadap Stres kerja	32
Gambar 2.4	Kerangka Konseptual	34
Gambar 3.1	Model Analisis Dua Jalur	46
Gambar 4.1	Uji Normalitas	57
Gambar 4.2	Uji Heterokedastisitas	59
Gambar 4.3	Model Teoritik Penelitian	60
Gambar 4.4	Koefisien Analisis Jalur Sub-struktur I	63
Gambar 4.5	Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktural 2	64
Gambar 4.6	Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktural 3	68
Gambar 4.6	Koefisien kecerdasan emosional, efikasi diri dan stres kerja	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap organisasi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan (Bahagia et al., 2018).

Organisasi sebagai suatu sistem dari aktivitas-aktivitas orang yang terkoordinasikan secara sadar, atau kekuatan-kekuatan yang terdiri dari dua orang atau lebih (Bismala, Arianty, & Farida, 2017:2). Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya yang dimiliki instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Wijaya, 2017)

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Didalam

melaksanakan pekerjaannya para karyawan pun dapat mengalami stres kerja. Banyaknya tugas, tuntutan dan peranan yang dihadapi karyawan, menjadikan stres kerja merupakan gejala ilmiah yang sulit dihindarkan oleh karyawan. Tanggapan setiap karyawan terhadap tuntutan pekerjaan dapat berbeda. Bagi karyawan yang memiliki karakteristik kepribadian tertentu, tuntutan pekerjaan dapat menjadi penyebab stres kerja, selain itu tidak adanya kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan juga dapat menjadi sumber stres kerja. Stres diakibatkan oleh tuntutan profesionalitas pegawai seperti beban kerja yang semakin berat, menurut Rivai (2011:108) stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Menurut Karambut & Noormijati (2012) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja, dimana kecerdasan emosional yang semakin tinggi maka stres kerja semakin menurun. Dan jika tingkat kecerdasan emosional yang semakin rendah, maka tingkat stres kerja akan semakin meningkat.

Kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh pegawai agar dapat mengatasi stres. Kecerdasan emosional dapat mengatasi masalah karena dapat mengatur emosi diri sendiri sehingga mudah menyelesaikan masalah. Kecerdasan emosi sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena kecerdasan emosional

memungkinkan pegawai untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga membawa pegawai tersebut bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan/organisasi, hal ini dinyatakan pada penelitian (Karambut & Noormijati, 2012)

Menurut Robbins (2015:159) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur dalam sebuah model alur. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu karyawan/pegawai dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk karena karyawan kurang dapat pengambilan keputusan dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat.

Selain kecerdasan emosional, efikasi diri juga mempengaruhi tingkat stress kerja. Selama masa stres, seperti tuntutan kerja, efikasi diri yang rendah cenderung untuk memperbesar kelemahan pribadi dan memperbesar resiko situasi di tangan. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Kemampuan seseorang tersebut berkaitan dengan salah satu karakteristik kepribadian yakni aspek keyakinan akan kemampuan diri, yang disebut efikasi diri (Wangmuba, 2012).

Efikasi diri mempengaruhi inovasi, imbalan diberikan karyawan jika manajer akan puas dengan kemampuan karyawannya. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan efikasi diri yang baik dan akan membuahkan kinerja yang bagus. Menurut Sultan & Tareen (2014) *self efficacy* sebagai kepercayaan

seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat.

Menurut Ardanti & Rahardja (2017) efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Sedangkan menurut Harwanti & Kawakib (2016) individu yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dengan baik meski tugas tersebut banyak rintangan, dan sebaliknya individu yang tidak yakin dengan kemampuannya dengan pekerjaan pasti juga tidak akan terselesaikan akan mengerjakan tugasnya.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya jasa kepelabuhanan di Indonesia. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Persero. Perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha yang dikelola oleh Negara atau Daerah, dengan tujuan didirikannya adalah mencari keuntungan dan memberikan pelayanan kepada umum dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah. PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan didirikan pada tahun 1960 yang berfungsi untuk memberikan layanan jasa kepelabuhanan dan sebagai solusi pemerintah dalam pengelolaan pelabuhan umum di Indonesia.

Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan kepelabuhanan yang terbesar di Indonesia. Walaupun telah menjadi perusahaan yang besar dan berkembang tentu saja masih banyak hambatan yang dialami perusahaan. Saat ini PT. Pelindo I (Persero) Medan fokus untuk melakukan perbaikan dan

pembenahan agar dapat secara optimal memanfaatkan peluang yang ada untuk memperkuat bisnis yang dijalankan.

Dari survey pendahuluan yang dilakukan pada PT. Pelindo I (Persero) Medan terdapat beberapa permasalahan bila diukur dari tingkat stress kerja dikarenakan adanya beban kerja dan desakan waktu yang berlebihan sehingga membuat stres kerja pada karyawan yang bekerja, selain itu masih kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang optimal dan juga masih adanya karyawan yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Selain itu juga masih adanya beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan dan juga masih kurangnya tingkat pengelolaan kecerdasan emosi individu karyawan, seperti kesadaran diri dalam pekerjaan yang masih rendah, dilihat dari tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan individu yang masih lambat padahal jika mereka mempunyai kesadaran diri yang tinggi mereka akan dapat mengetahui faktor yang dapat memotivasi individu agar bekerja secara efektif.

Penelitian ini juga pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, (Wulandari, Yulianeu, & Warso, 2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap efikasi diri, Adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja, Adanya pengaruh antara efikasi diri terhadap stres kerja dan Kecerdasan emosional terhadap stress kerja berpengaruh melalui efikasi diri

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kecerdasan emosional dan efikasi diri dalam meningkatkan stress kerja, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti

dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dimediasi Efikasi Diri Pada Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kecerdasan emosional dan efikasi diri dalam meningkatkan stress kerja yaitu:

1. Masih adanya beban kerja dan desakan waktu yang berlebihan sehingga membuat stres kerja pada karyawan yang bekerja
2. Masih kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang optimal dan juga masih adanya karyawan yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan
3. Masih adanya beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kecerdasan emosional, efikasi diri dan stres kerja pada karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan?
2. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap efikasi diri karyawan karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan?
3. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan?
4. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap efikasi diri karyawan karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang diulakukan ini adalah:

1. Manfaat Teoritis,

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Pelindo I (Persero) Medan.

3. Manfaat Akademis

Dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Menurut Mangkunegara, (2016:157) adalah Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Hasibuan (2012:204) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Menurut Rivai (2011:108) stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Dari beberapa pengertian tentang stress, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa stress merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala, atau tuntutan, yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat

pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Mangkunegara (2016:157) Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Handoko (2010:193) terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan , diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Kemenduaan peranan
7. Frustrasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perusahaan

Menurut Karambut & Noormijati (2012) salah satu yang mempengaruhi stres kerja adalah kecerdasan emosional, dimana kecerdasan emosional yang semakin tinggi maka stres kerja semakin menurun. Dan jika tingkat kecerdasan emosional yang semakin rendah, maka tingkat stres kerja akan semakin

meningkat. Selain itu, faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Kemampuan seseorang tersebut berkaitan dengan salah satu karakteristik kepribadian yakni aspek keyakinan akan kemampuan diri, yang disebut efikasi diri (Wangmuba, 2012).

2.1.1.3 Sumber Stres Kerja

Menurut Robbins (2015:187) terdapat tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres kerja di kalangan para karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi mengerut, orang menjadi makin mencemaskan keamanan.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

3. Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat melebihi dari pekerjaan. Dengan demikian, kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan,

seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

2.1.1.4 Akibat dan dampak Stres

Akibat stres kerja menurut Robbins (2015:189) dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu :

1. Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh ahli ilmu kesehatan dan medis.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja, kenyataannya, adalah “efek psikologis paling sederhana dan paling nyata” dari stres.

3. Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

2.1.1.5 Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator dari stress kerja menurut Robbins (2015:189) yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi.

Indikator stress kerja menurut (Rivai, 2011) antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi:
 - a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
 - b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif
 - c. Jadwal bekerja
2. Stress karena peran
 - a. Ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal
 - a. Kerjasama antar teman
 - b. Hubungan dengan pimpinan
4. Perkembangan karier
 - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - c. Keamanan pekerjaannya.
- 3 Struktur organisasi
 - 3.1 Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
 - 3.2 Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang

3.3 Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan

4 Tampilan rumah-pekerjaan

4.1 Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi

4.2 Konflik pernikahan

4.3 Stress karena memiliki dua pekerjaan

2.1.2 Kecerdasan Emosional

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Setiap individu memiliki kemampu yang berbeda-beda. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu di bagi menjadi 3 kemampuan yaitu Kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*), Kecerdasan Emosional (*Emosional Quotient*), dan Kecerdasan Spiritual (*Spiritual quotient*). Keseimbangan dalam ketiga hal ini dapat membuat individu diterima di berbagai bidang. Namun, kecerdasan emosional merupakan hal penting dalam menentukan karakter individu, terutama dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Nurita (2012:14) “Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap.”

Menurut Susanto (2013:2)“*Emotional intelligence is the innate potential to feel, use, communicate, recognize, remember, describe, identify, learn from, manage, understand, and explain emotions.*” Pendapat ini

menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi.

Menurut Saptoto (2010:3) “Kecerdasan Emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan.” Menurut Ahmadi & Uhbiyati, (2010:101) “Perasaan (Emosi) ialah suatu keadaan kerohanian atau peristiwa kejiwaan yang kita alami dengan senang atau tidak senang dalam hubungan dengan peristiwa mengenal dan bersifat subjektif.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang ada didalam setiap individu untuk mampu merasakan menggunakan ataupun mengelola emosi dalam diri untuk memotivasi, merencanakan, dan memiliki berbagai kemampuan di dalam masyarakat.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Nurita (2012:16) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi:

1. Faktor yang bersifat bawaan genetik

Faktor yang bersifat bawaan genetik misalnya temperamen. Ada 4 temperamen, yaitu penakut, pemberani, periang, pemurung. Anak yang penakut dan pemurung mempunyai sirkuit emosi yang lebih mudah dibangkitkan dibandingkan dengan sirkuit emosi yang dimiliki anak pemberani dan periang. Temperamen atau pola emosi bawaan lainnya

dapat dirubah sampai tingkat tertentu melalui pengalaman, terutama pengalaman pada masa kanak-kanak.

2. Faktor yang berasal dari lingkungan

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama kita untuk mempelajari emosi, dalam lingkungan yang akrab ini kita belajar bagaimana merasakan perasaan kita sendiri dan bagaimana orang lain menanggapi perasaan kita, bagaimana berfikir tentang perasaan ini dan pilihan-pilihan apa yang kita miliki untuk bereaksi, serta bagaimana membaca dan mengungkap harapan dan rasa takut. Pembelajaran emosi bukan hanya melalui hal-hal yang diucapkan dan dilakukan oleh orang tua secara langsung pada anak-anaknya, melainkan juga melalui contoh-contoh yang mereka berikan sewaktu

2.1.2.3 Ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi

Menjadi individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki, ciri atau tanda tertentu yang dapat dilihat. Menurut Nurita (2012:19) dikemukakan ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi, yaitu:

1. Memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan dapat bertahan dalam menghadapi frustrasi.
2. Dapat mengendalikan dorongan-dorongan hati sehingga tidak melebih-lebihkan suatu kesenangan
3. Mampu mengatur suasana hati dan dapat menjaganya agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir seseorang.
4. Mampu berempati terhadap orang lain dan tidak lupa berdoa.

Memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, setiap individu dalam mendapatkannya tentu memiliki cara yang berbeda-beda. Menurut Mangkunegara (2016:184) terdapat 4 aspek utama untuk pencapaian sukses pribadi dan kerja. 4 aspek tersebut antara lain:

1. *Perseverance*

Ketekunan atau keteguhan hati merupakan kemampuan seseorang menghadapi tantangan dan menganalisis untuk menentukan keputusan terbaik.

2. *Managing Uncertainty*

Bagi kebanyakan orang ketidakpastian sangat mengganggu keharmonisan diri. Sebenarnya jika kita mampu mengelola keberadaan ketidakpastian, hal tersebut dapat menjadi rahmat dan anugrah. Caranya kita mau berdisiplin diri untuk mengubah cara berpikir dan bertanggung jawab terhadap kemungkinan kejadian dari ketidakpastian tersebut.

3. *Endurance*

Kesabaran atau ketabahan merupakan kekuatan pengendalian diri yang luar biasa.

4. *Handling Frustration*

Menangani frustrasi dalam upaya peningkatan kecerdasan emosi, yaitu:

- a. Tetaplah terpusat pada masalahnya bukan pada orangnya.
- b. Bertanggung jawablah atas kesalahan anda sendiri
- c. Carilah pemecahan yang adil, penuh pertimbangan dan empati
- d. Ceritakanlah penderitaan anda tanpa menuduh dan menyalahkan orang lain.

- e. Dengarkan pendapat orang lain dan berusaha untuk mengikhhlaskan persoalan yang telah terjadi
- f. Memperkuat jati diri dan pengendalian diri serta berusaha untuk mengambil hikmah terhadap kejadian pahit tersebut.

2.1.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Susanto (2013:2) mengungkapkan lima dimensi dari kecerdasan emosional yaitu: *self awareness*, *self regulation*, *self motivation*, *social awareness*, dan *social skills* sebagai berikut:

1. Self awareness

Kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya.

- a. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memahami kekuatan, kelemahan, nilai dan motif diri (*Having high self-awareness allows people to know their strengths, weaknesses , values, and motives*).
- b. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu mengukur suasana hatinya dan memahami secara intuitif bagaimana suasana hatinya mempengaruhi orang lain (*People with high self awareness can accurately measure their own moods and intuitively understand how their moods affect others*)
- c. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu menerima umpan balik dari orang lain tentang bagaimana memperbaiki secara berkelanjutan (*are open to feedback from others on how to continuously improve*)

- d. Mampu membuat keputusan meskipun di bawah ketidakpastian maupun di bawah tekanan (*are able to make sound decisions despite uncertainties and pressures*).
- e. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu menunjukkan rasa humor (*They are able to show a sense of humor*)
- f. Seorang pemimpin dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memahami berbagai faktor yang membuat dirinya disukai (*A leader with good self-awareness would recognize factors such as whether he or she was liked*)
- g. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memanfaatkan tekanan daripada anggota organisasi (*was exerting the right amount of pressure on organization members*). Ketika seseorang memiliki kesadaran diri yang tinggi lebih peka analisisnya untuk memahami perasaan orang lain.

2. *Self regulation*

Kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya.

- a. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu mengontrol atau mengarahkan kembali luapan dan suasana hati (*The ability to control or redirect disruptive impulses and moods*)
- b. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu berpikir jernih sebelum bertindak (*the propensity to suspend judgment and to think before acting*).

- c. Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri berarti memiliki kecerdasan emosional yang tinggi karena untuk mengontrol diri sendiri diperlukan pengetahuan dan kemampuan.

3. *Self motivation*

Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri yang dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Seseorang dengan self motivation tinggi selalu memiliki alasan-alasan sehingga memberikan dorongan untuk selalu memperbaiki kinerja (*seek ways to improve their performance*).
- b. Seseorang dengan self motivation tinggi memiliki kesiapan mental untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi (*readily make personal sacrifices to meet the organization`s goals*).
- c. Seseorang dengan self motivation tinggi mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan memanfaatkannya untuk memperbaiki peluang agar bisa sukses (*they harness their emotions and employ them to improve their chances of being successful*).
- d. Seseorang dengan self motivation tinggi dalam melakukan kegiatan lebih terdorong untuk bisa sukses dibandingkan ketakutan akan kegagalan (*they operate from hope of success rather than fear of failure*).

4. *Social awareness*

Kesadaran sosial adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain (*Social awareness refers to having understanding and sensitivity to the feelings, thoughts, and*

situations of others). Indikator untuk mengukur social awareness adalah sebagai berikut:

- a. Memahami situasi yang dihadapi oleh orang lain (*understanding another person`s situation*).
- b. Mengalami emosi orang lain (*experiencing the other person`s emotions*).
- c. Memahami kebutuhan orang lain dengan menunjukkan kepedulian (*knowing their needs by showing that they care*).

5. Social skill

Kemampuan untuk menjalin hubungan sosial yang didasarkan pada indikator:

- a. Kemampuan untuk mengelola hubungan dengan orang lain (*proficiency in managing relationships*).
- b. Kemampuan untuk membangun jaringan dengan orang lain (*proficiency in building networks*). Dimensi-dimensi dari kecerdasan emosional tersebut bisa digunakan untuk mengukur seberapa tinggi kecerdasan emosional seseorang.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:137) menyatakan bahwa indikator kecerdasan emosi yang perlu dimiliki adalah sebagai berikut:

1. Kesabaran

Untuk menjadi orang sabar perlu melakukan antara lain mengakui bahwa anda tidak sabar dan carilah penyebabnya, ukurlah batas toleransi anda, lakukan dialog dengan diri sendiri, belajar menentukan posisi, relaksasi, fokus dan tindakan yang terkontrol.

2. Keefektivan

Keefektivan melahirkan sikap-sikap penting seperti mampu, bersikap efektif, berpengaruh, dan berdayaguna yang sangat perlu dalam menghadapi tantangan.

2.1.3 Efikasi Diri

2.1.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Menurut Saraswathi et al., (2017) efikasi diri seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. Menurut Silvia et al., (2010) *efficacy* dan pekerjaan sudah menjadi satu kesatuan di diri kita sehingga jika kehilangan pekerjaan bisa menurunkan rasa keyakinan seorang individu.

Menurut Irwansyah (2013:86) *self efficacy* sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu. *Self efficacy* bukanlah keyakinan umum tentang diri sendiri melainkan sebuah keyakinan khusus yang mengarah pada suatu tugas tertentu. *Self efficacy* dapat dipandang sebagai persepsi seseorang tentang kemampuan dirinya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan pada situasi khusus.

Menurut Ghufron & Risnawita (2010:164) “efikasi diri adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan”. Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu (Feist & Feist, 2010).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri atau *self efficacy* adalah suatu keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan sesuatu dalam situasi tertentu yang ditunjukkan dengan mempunyai level atau tingkatan yang lebih tinggi dalam menghadapi kesulitan, menilai kemampuan berfungsi di berbagai aktivitas, dan mempunyai kekuatan untuk bertahan dengan usahanya.

2.1.3.2 Aspek-aspek Efikasi Diri

Menurut Ghufron & Risnawita (2010:165) efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga aspek. Berikut adalah tiga aspek tersebut, yaitu:

1. Tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang

dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.

2. Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkain aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Beberapa dimensi berikut memiliki implikasi penting terhadap performa individu menurut Santrock (2010:112) yaitu :

1. *Level/ Magnitude*

Level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Level merujuk pada tingkat

kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya.

2. *Generality*

Individu menilai kemampuan mereka berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

3. *Strength* atau Kekuatan

Strength artinya kekuatan, yaitu orang yang mempunyai keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, dimana makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

2.1.3.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah Alwisol (2010:145):

1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan

meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas

4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan

prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula. Jadi efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas yang di dasari kemampuannya dapat dirasakan akan menuntun dirinya untuk berpikir mantap dan efektif. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalam suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tidak timbul dari dalam diri individu maka apa yang tidak diinginkan tidak tercapai.

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

1. Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat

motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling Sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan Self Efficacy individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

2.1.3.4 Indikator Efikasi Diri

Menurut Mawanti (2011) tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi dirinya bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini:

1. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.
2. Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.
3. Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.
4. Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.
5. Rasional dan realistis yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Indikator *self efficacy* mengacu pada 3 dimensi self efficacy yaitu dimensi level, dimensi generality, dan dimensi strenght (Elis, 2016).

2.2 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja

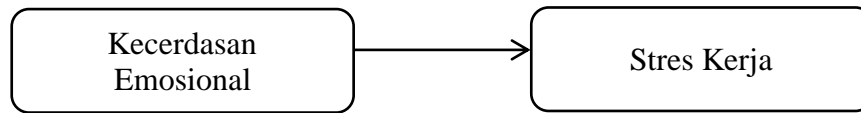
Para karyawan memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mengenai stres kerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol

emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri dan menjaga hubungan dengan orang lain.

Penelitian (Andewi, Supartha, & Putra, 2016) membuktikan bahwa kecerdasan emosional telah memiliki pengaruh negatif signifikan dengan stres kerja. Kecerdasan emosional memiliki hubungan terhadap stres kerja, kecerdasan emosional yang tinggi bagi karyawan sangat bermanfaat karena dapat memecahkan masalah dengan memiliki strategi yang sesuai dan menghilangkan konflik yang ada sehingga stres dapat diatasi dengan baik. Stres yang tidak dapat diatasi diakibatkan akan ketidakmampuan karyawan untuk berinteraksi secara positif terhadap lingkungan sekitar.

Penelitian ini sejalan dengan Wulandari et al., (2016) Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dapat menangani stres kerja dan karyawan mampu melakukan pengambilan keputusan secara tepat sejalan dengan pendapat Aghdam et al., (2013). Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri serta menjaga hubungan orang lain dan kecerdasan emosional bagi karyawan merupakan kemampuan mengontrol emosi yang diperlukan untuk mengelola stres kerja. Karambut & Noormijati (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.

H1 : Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh negatif terhadap stres kerja.



Gambar 2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Efikasi diri

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan. Woolfolk mengemukakan bahwa kecerdasan emosi mencakup empat kemampuan yaitu merasakan, mengintegrasikan, memahami, mengelola emosi. Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang (F. A. Nasution, 2009)

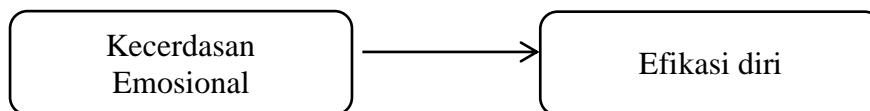
Hal ini juga didukung dari hasil penelitian (Islami, 2013) semakin tinggi atau positif kecerdasan emosi maka akan semakin tinggi efikasi diri, dan sebaliknya semakin rendah atau negative kecerdasan emosional maka semakin rendah efikasi diri. Hal tersebut sependapat dengan yang diungkapkan oleh

Menurut Bandura, (2010) keyakinan diri (*self-efficacy*) dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu, pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*), keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional state*). Dimana keadaan emosional merupakan reaksi dari rangsangan dari luar maupun dari dalam individu yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi.

Seseorang yang mampu memotivasi dirinya sendiri, dengan menata emosi, maka hal ini bisa digunakan untuk mencapai tujuan. Menahan diri

terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Di samping itu mampu menyesuaikan diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang dan juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh (Islami, 2013).

H2 : Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Efikasi diri.



Gambar 2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Efikasi diri

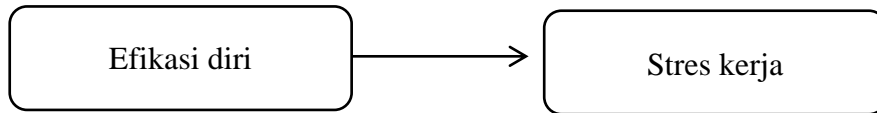
3. Pengaruh Efikasi Diri (self-efficacy) terhadap Stres Kerja

Kesenjangan stress kerja merupakan keseriusan menimpa setiap pegawai ditempat kerjanya. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupannya, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana memandangnya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020)

Self efficacy membuat perbedaan pada bagaimana orang berpikir, merasa dan bertindak. Oleh karena itu individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah dari segi perasaan akan cenderung mudah depresi, cemas dan tidak berdaya. Sedangkan dari segi pemikiran, apabila individu mempunyai self efficacy yang tinggi maka hal itu akan mempermudah pengambilan keputusan dan prestasi. Sehingga dengan self efficacy yang tinggi maka individu tidak mudah terkena stress (Schwarzer & Hallum, 2008).

Hal ini juga didukung dari hasil penelitian Verlitasari (2014) terbukti hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa ada hubungan negative antara *self efficacy* dengan stres kerja yang karyawannya mempunyai *self efficacy* yang sedang sehingga pada akhirnya juga hanya mengalami stress kerja yang rendah.

H3 : Efikasi diri mempunyai pengaruh negative terhadap Stres kerja.



Gambar 2.3 Pengaruh Efikasi diri terhadap Stres kerja

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja melalui Efikasi Diri sebagai Intervening

Menurut Wulandari et al., (2016) menjelaskan bahwa karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan menangani stres kerja sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja. Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri dan menjaga hubungan dengan orang lain.

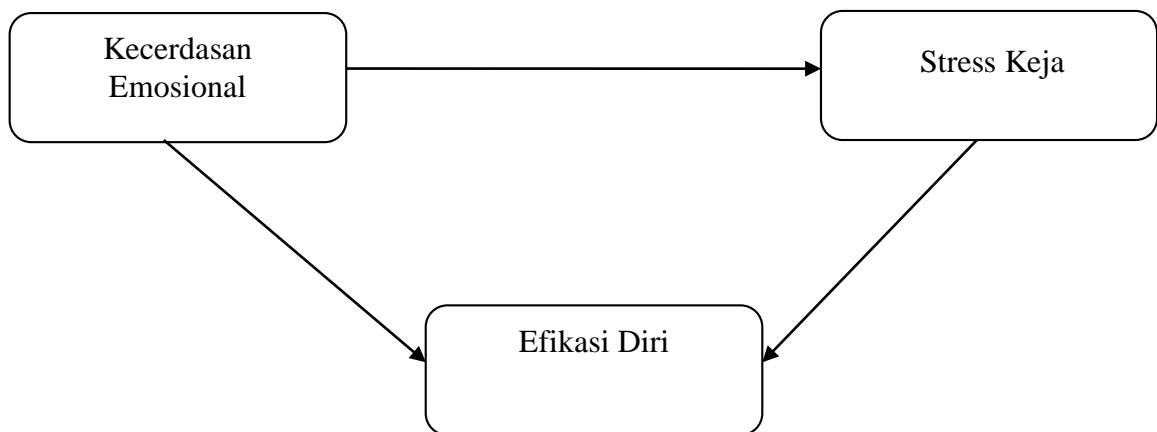
Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada suatu kondisi mental dan emosional serta lemahnya keyakinan diri karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja (M. I. Nasution, 2017)

Penelitian ini juga pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, (Wulandari et al., 2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil

analisis data maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah Adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap efikasi diri, Adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja, Adanya pengaruh antara efikasi diri terhadap stres kerja dan Kecerdasan emosional terhadap stress kerja berpengaruh melalui efikasi diri

H4 : Adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2017:93). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan PT.

Pelindo I (Persero) Medan

2. Ada mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap efikasi diri karyawan karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan
3. Ada mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan
4. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dilihat cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (kecerdasan emosional) terhadap variabel terikat (stress kerja) serta variabel intervening (efikasi diri). Menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penulis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel

Menurut Sugiyono, (2017:70) analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening.

3.2 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kecerdasan emosional variabel intervening efikasin diri serta variabel dependen stress kerja. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Stress kerja (Y)	Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi (Robbins, 2015)	Likert
2.	Kecerdasan Emosional (X)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang ada didalam setiap individu untuk mampu merasakan menggunakan ataupun mengelola emosi dalam diri untuk memotivasi, merencanakan, dan memiliki berbagai kemampuan di dalam masyarakat	1. <i>self awareness</i> , 2. <i>self regulation</i> , 3. <i>self motivation</i> , 4. <i>social awareness</i> , 5. <i>social skills</i> (Susanto, 2013)	Likert
3.	Efikasi Diri (Z)	Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu	1. Keyakinan akan kemampuan diri. 2. Optimis. 3. Obyektif . 4. Bertanggung jawab. 5. Rasional dan realistis (Mawanti, 2011)	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Pelabuhan Indonesia I Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. Krakatau Ujung No. 100 Medan.

Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan oleh peneliti yang dimulai pada bulan Juni 2021 sampai dengan November 2021 dengan rincian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2021																							
		Jun				Jul				Agust				Sept				Okt				Nov			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset				■																				
2	Pengajuan Judul					■	■																		
3	Penyusunan Proposal							■	■	■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal											■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal																	■	■						
6	Pengumpulan Data																					■	■		
7	Analisis Data																								
8	Penyusunan Skripsi																					■	■	■	■
9	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono, (2017:114) Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai. Penelitian ini dilakukan PT. Pelabuhan Indonesia I Sumatera Utara berdasarkan pendidikan yang berjumlah 1.341 pegawai tetap.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:115) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". Jumlah populasi sebanyak 1.341 orang, rumus untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel
 N = Jumlah Total Populasi
 e = Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)
 e = 10% (0,1)

Maka:

$$n = \frac{1.341}{1 + 1.341 (0,1)^2} = 93 \text{ Karyawan}$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 1.341 pegawai tetap dan $e^2 = 10\%$, maka dapat di ukur sampel menjadi 93 karyawan.

Tabel 3.3
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Operasi Langsung	424 Orang	$N = \frac{424}{1341} \times 93$	29
2	Operasi Tidak Langsung	291 Orang	$N = \frac{291}{1341} \times 93$	20
3	Penunjang Operasi	513 Orang	$N = \frac{513}{1341} \times 93$	36
4	Pengelolaan Kantor Pusat	113 Orang	$N = \frac{113}{1341} \times 93$	8
Jumlah Sampel				93

Sumber: PT. Pelindo I (Persero) Medan

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari PT. Pelabuhan Indonesia I Sumatera Utara. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PT. Pelabuhan Indonesia I Sumatera Utara dengan jumlah 93 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

n	= Banyaknya pengamatan
$\sum x$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y$	= Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_1 y$	= Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,474	0,207	Valid
2.	0,517	0,207	Valid
3.	0,535	0,207	Valid
4.	0,664	0,207	Valid
5.	0,512	0,207	Valid
6.	0,540	0,207	Valid
7.	0,606	0,207	Valid
8.	0,554	0,207	Valid
9.	0,613	0,207	Valid
10.	0,535	0,207	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel efikasi diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Efikasi Diri

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,630	0,207	Valid
2.	0,711	0,207	Valid
3.	0,578	0,207	Valid
4.	0,624	0,207	Valid
5.	0,485	0,207	Valid
6.	0,581	0,207	Valid
7.	0,630	0,207	Valid
8.	0,576	0,207	Valid
9.	0,604	0,207	Valid
10.	0,417	0,207	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,586	0,207	Valid
2.	0,615	0,207	Valid
3.	0,600	0,207	Valid
4.	0,593	0,207	Valid
5.	0,564	0,207	Valid
6.	0,543	0,207	Valid
7.	0,600	0,207	Valid
8.	0,549	0,207	Valid
9.	0,433	0,207	Valid
10.	0,495	0,207	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kecerdasan emosional, efikasi diri, terhadap stres kerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Setelah data yang diuji valid, maka selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dimana untuk reliable yang dapat dikatakan cukup baik apabila hasil Alpha $\geq 0,6$, hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.8
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kecerdasan Emosional (X)	0,748	Reliabel
Efikasi Diri (Z)	0,782	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,755	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument konsumen tentang Kecerdasan Emosional (Variabel X) sebesar 0,748 (reliabel), Instrument Efikasi Diri (variabel Z) sebesar 0,782 (reliabel), Stres Kerja (variabel Y) sebesar 0,755 (reliabel).

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2017:147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono, (2017:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak Ghozali (2016:147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang melebihi 4 atau 5. (Juliandi et al., 2014:169). Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

2. Analisis Jalur

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dan kuantitatif. Dimana penerapannya melalui jalur (*path analysis*). Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi regresi dan jalur, sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung, atau melalui variabel intervening Sugiyono, (2017:70).

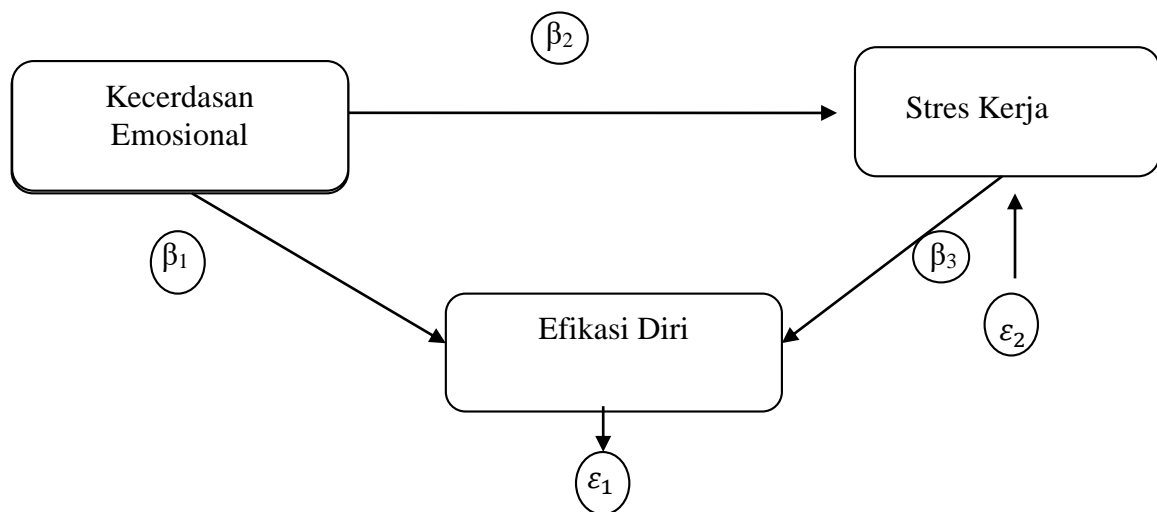
Adapun persamaannya dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

$$1. \text{ Persamaan jalur I : } Z = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$2. \text{ Persamaan jalur II : } Y : \beta_1 X + \varepsilon_2$$

$$Y : \beta_2 X + \beta_3 Z + \varepsilon_2$$

Adapun model analisis dua jalur akan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Model Analisis Dua Jalur

Keterangan :

X = Kecerdasan Emosional

Y = Stres Kerja

Z = Efikasi Diri

Jalur:

1. Pengaruh langsung : X \longrightarrow Y

X \longrightarrow Z

Z \longrightarrow Y

2. Pengaruh tidak langsung : X \longrightarrow Y melalui Z

Menurut (Juliandi et al., 2014:170) langkah-langkah untuk menganalisis

data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

1) Menghitung parameter (nilai koefisien-koefisien) dalam model analisis jalur

- a. Koefisien regresi model persamaan I (β_1) dan koefisien jalur dengan residual II (ε_1).
- b. Koefisien regresi model persamaan II (β_2 dan β_3) dan koefisien residual II (ε_2).

2) Analisis data/pengujian hipotesis :

- a. Analisis pengaruh langsung X terhadap Y

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap stress kerja (Y)

H_a = Ada pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap stress kerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

- b. Analisis pengaruh langsung X terhadap Z

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap efikasi diri (Z)

H_a = Ada pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap efikasi diri (Z)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

- c. Analisis pengaruh langsung Z terhadap Y

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh efikasi diri (Z) terhadap stress kerja (Y)

H_a = Ada pengaruh efikasi diri (Z) terhadap stress kerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

- d. Analisis pengaruh tidak langsung, tidak langsung X dan y melalui Z.

Koefisien pengaruh tidak langsung dan total :

1. Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Z : Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Z1
2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui Z: Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Y melalui Z dengan nilai koefisien, pengaruh tidak langsung.
3. Pengaruh total (*total effect*) X ke Y melalui Z: dilihat dari nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung.

BAB 4

HASIL DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X), 10 pertanyaan untuk variabel (Y), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Z) dimana yang menjadi variabel X adalah, kecerdasan emosional yang menjadi variabel Y adalah stres kerja, dan variabel efikasi diri (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 93 karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel kecerdasan emosional (X), variabel stres kerja (Y), maupun variabel efikasi diri (Z).

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan sebanyak 93 orang. Karakteristik responden yang terdaftar pada PT. Pelindo I (Persero) Medan untuk tahun 2021.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	72 orang	77 %
2	Wanita	21 orang	23 %
	Jumlah	93 orang	100%

Sumber : PT. Pelindo I (Persero) Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 72 orang pria (77%) dan wanita sebanyak 21 orang (23%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	28 orang	31%
2	31-40	45 orang	48%
3	41-50	16 orang	17%
4	Diatas 51	4 orang	4 %
	Jumlah	93 orang	100%

Sumber : PT. Pelindo I (Persero) Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 45 orang (48%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 4 orang (4%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9 orang	10%
2	D3	23 orang	25%
3	Strata-1	50 orang	53%
4	Strata-2	11 orang	12%
	Jumlah	93 orang	100%

Sumber : PT. Pelindo I (Persero) Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Pelindo I (Persero) Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 50 orang (53%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan SMA sebanyak 9 orang (10%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PT. Pelindo I (Persero) Medan yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun mengutamakan kecerdasan dan keahlian karyawan.

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kecerdasan Emosional (X), Stres Kerja (Y), dan Efikasi Diri (Z). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai rekrutmen pada PT. Pelindo I (Persero) Medan.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kecerdasan Emosional (X)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	51	42	45	4	4	0	0	0	0	93	100
2	48	52	40	43	5	5	0	0	0	0	93	100
3	47	51	43	46	3	3	0	0	0	0	93	100
4	42	45	49	53	2	2	0	0	0	0	93	100
5	51	55	41	44	1	1	0	0	0	0	93	100
6	38	41	54	58	1	1	0	0	0	0	93	100
7	51	55	41	44	1	1	0	0	0	0	93	100
8	42	45	49	53	2	2	0	0	0	0	93	100
9	43	46	42	45	8	9	0	0	0	0	93	100
10	51	55	37	40	5	5	0	0	0	0	93	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai Saya menyadari kekurangan dan kelebihan yang ada pada diri saya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%
2. Dari jawaban kedua mengenai Saya akan tetap merasa tenang dalam situasi apapun, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pada saat emosi, saya tetap bertutur kata baik agar tidak menyakitkan orang lain, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%
4. Dari jawaban keempat mengenai tidak suka menunda pekerjaan yang sudah direncanakan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53%
5. Dari jawaban kelima mengenai tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
6. Dari jawaban keenam mengenai bisa mendapat hasil yang baik meskipun itu akan sulit, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai dapat merasakan perasaan orang lain terhadap saya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai mampu menghormati pendapat orang lain walaupun berbeda pendapat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai merasa mendapat banyak manfaat dari berteman dengan banyak orang, responden menjawab sangat setuju dengan presentase 46%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai merasa sulit mengembangkan topik pembicaraan dengan orang lain yang belum dikenal, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kecerdasan emosional yang lebih dapat mempengaruhi dari peningkatan atas stres kerja. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Efikasi Diri (Z)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	51	42	45	4	4	0	0	0	0	93	100
2	48	52	39	42	6	6	0	0	0	0	93	100
3	52	56	40	43	1	1	0	0	0	0	93	100
4	51	55	39	42	3	3	0	0	0	0	93	100
5	41	44	42	45	10	11	0	0	0	0	93	100
6	40	43	53	57	0	0	0	0	0	0	93	100
7	57	61	35	38	1	1	0	0	0	0	93	100
8	46	49	46	49	1	1	0	0	0	0	93	100
9	41	44	50	54	2	2	0	0	0	0	93	100
10	41	44	50	54	2	2	0	0	0	0	93	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai penyelenggaraan pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%

2. Dari jawaban kedua mengenai kemampuan instruktur pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56%
4. Dari jawaban keempat mengenai rutin program pelatihan para peserta termotivasi untuk memberikan yang terbaik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
5. Dari jawaban kelima mengenai kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 45%
6. Dari jawaban keenam mengenai kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai metode pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai sosialisasi terhadap pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, responden menjawab setuju dengan presentase 54%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan perkembangan pribadinya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa dengan meningkatnya efikasi diri dapat mempengaruhi

peningkatan atas stres kerja. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Stres Kerja (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	53	38	41	6	6	0	0	0	0	93	100
2	48	52	42	45	3	3	0	0	0	0	93	100
3	45	48	47	51	1	1	0	0	0	0	93	100
4	36	39	52	56	5	5	0	0	0	0	93	100
5	49	53	40	43	4	4	0	0	0	0	93	100
6	43	46	49	53	1	1	0	0	0	0	93	100
7	51	55	36	39	6	6	0	0	0	0	93	100
8	48	52	45	48	0	0	0	0	0	0	93	100
9	40	43	52	56	1	1	0	0	0	0	93	100
10	55	59	38	41	0	0	0	0	0	0	93	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,5%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%

- 5) Dari jawaban kelima mengenai tidak memakan banyak waktu untuk menyelesaikan tugas rutin, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 69,2%
- 7) Dari jawaban ketujuh keakuratan dan ketepatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai standar kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%
- 9) Dari jawaban kesembilan mengenai saling menghargai satu sama lain dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%
- 10) Dari jawaban kesepuluh mengenai kerjasama yang baik antara pegawai dengan rekan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%

Berdasarkan dari jawaban responden diatas menunjukkan bahwa Stres Kerjasudah maksimal, terbukti dengan jawaban responden menjawab setuju.

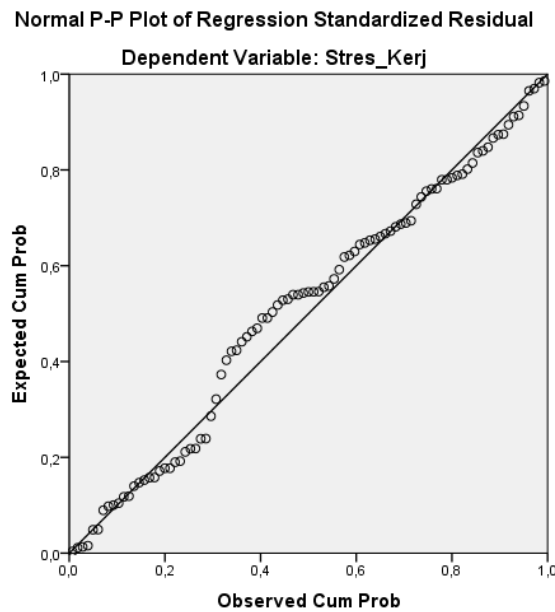
4.1.3 Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar: 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik 4.1 di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang melebihi 4 atau 5. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kecerd_Emosi	-,233	-,258	-,252	,993	1,007
	Efikas_Dir	-,218	-,245	-,238	,993	1,007

a. Dependent Variable: Stres_Kerj
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2021)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional (X), Efikasi Diri (Z) mempunyai angka nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4), sehingga tidak terjadinya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada terjadinya suatu korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan yang terjadi pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. (Juliandi & Irfan, 2013 hal.173).

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diatas +2 berarti tidak ada autokorelasi

Berdasarkan ketentuan dalam penetapan keputusan yang dikemukakan di atas maka hasil analisis data dalam uji autokorelasi dapat dikemukakan pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,333 ^a	,111	,091	2,94722	2,758

a. Predictors: (Constant), Efikas_Dir, Kecerd_Emosi

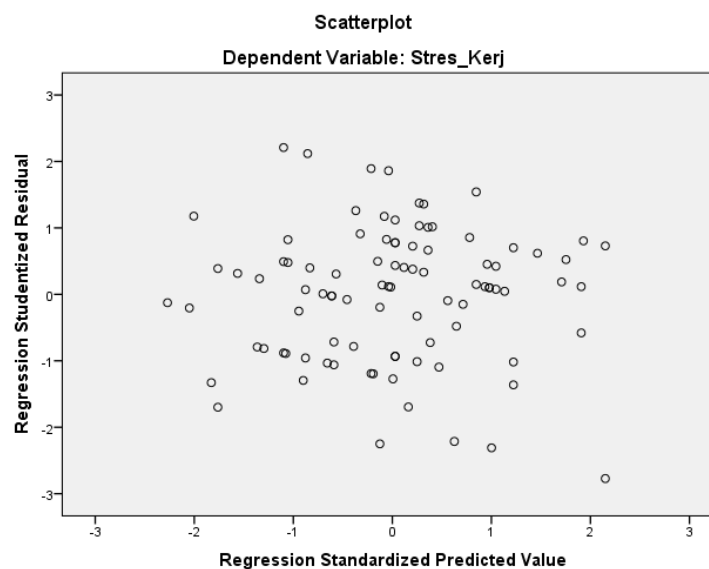
b. Dependent Variable: Stres_Kerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Dari nilai diatas terlihat bahwa *Durbin Watson* adalah 1,491. Berdasarkan penetapan keputusan dalam melihat ada tidaknya autokorelasi pada data yang diteliti adalah melalui teori yang menyatakan bahwa jika nilai D-W diantara diatas +2 berarti tidak ada autokorelasi..

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heterokedastisitas.

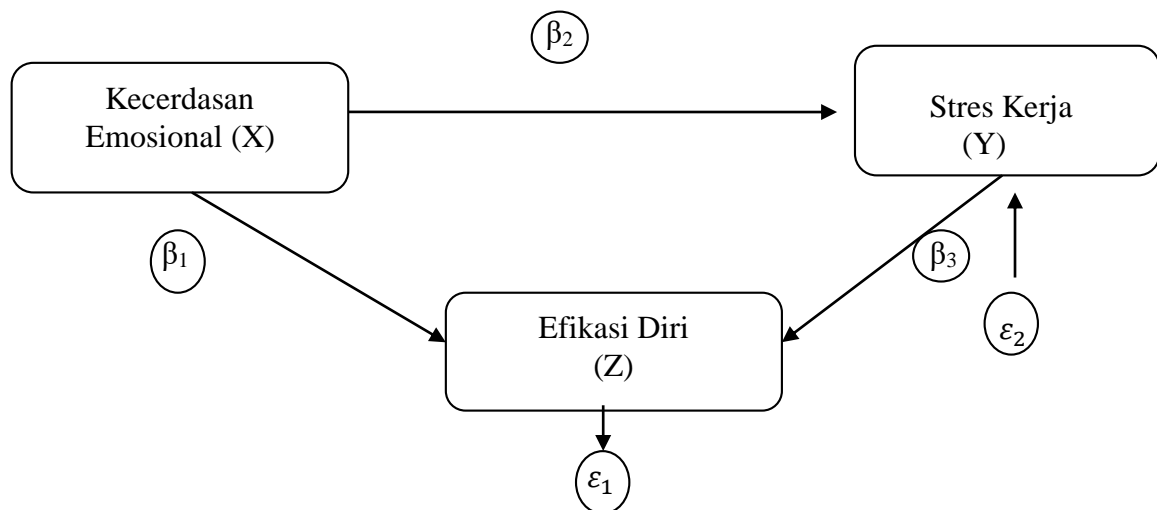


Gambar: 4.2 Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.2 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam analisis jalur (*path analysis*) penggunaan teoritis dalam mengembangkan diagram alur pada penelitian ini digambarkan dalam upaya memberikan kemudahan dalam pemahaman terhadap hubungan antar variabel khususnya dalam melihat variabel intervening sebagai variabel yang menimbulkan analisis jalur pada penelitian ini. Adapun hasil pengembangan model dari analisis jalur dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.3 Model Teoritik Penelitian

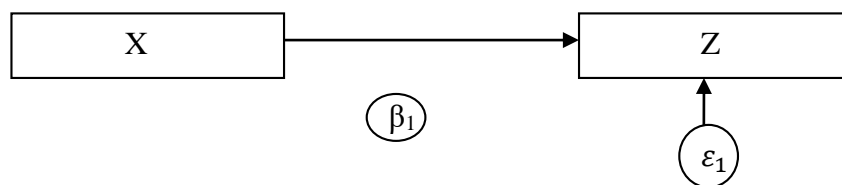
Berdasarkan gambar 4.3 diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan pada masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Persamaan jalur I : $X1 = \beta_2 X + \varepsilon_1$
2. Persamaan jalur II : $Y = \beta_2 X + \beta_3 X1 + \varepsilon_2$

a. Pengujian Persamaan Sub-Struktur 1

Pengujian pada persamaan sub-struktur 1 dimana dilakukan dengan mengklasifikasikan analisis dengan dua bagian yaitu bagian pertama melihat bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Efikasi Diri (Z). Adapun gambar struktur 1 dapat dikemukakan dibawah ini:

1. Pengaruh Langsung Kecerdasan Emosional (X) terhadap Efikasi Diri (Z)



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap efikasi diri (Z) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Model Summary Kecerdasan Emosional terhadap Efikasi Diri

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,083 ^a	,007	-,004	3,25136

a. Predictors: (Constant), Kecerd_Emosi
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap efikasi diri (Z) dapat kita lihat melalui *model summary* pada tabel 4.10, yaitu nilai *R square* adalah sebesar 0,007. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap efikasi

diri pada karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan adalah sebesar $0,007 \times 100\% = 0,7\%$. Sedangkan sisanya sebesar $99,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar model dalam penelitian ini. Sementara itu dalam besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,007$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,007)} = 0,084$$

Dalam analisis mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap efikasi diri dikemukakan pada tabel 4.11

Tabel 4.11

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,515	4,856		9,991	,000
	Kecerd_Emosi	-,086	,109	-,083	-,794	,429

a. Dependent Variable: Efikas_Dir

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Untuk melihat apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap efikasi diri, maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis.

H₀ = Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap efikasi diri (Z)

H_a = Ada pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap efikasi diri (Z)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

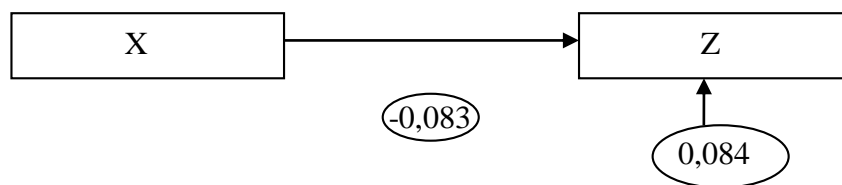
Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H₀ dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H₀ dan tolak H_a.

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel 4.11 dimana nilai Sig pada variabel kecerdasan emosional sebesar 0,429, maka dapat dikemukakan bahwa $0,429 > 0,05$, dengan demikian H_0 diterima dengan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara kecerdasan emosional (X) terhadap efikasi diri (Z). adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar -0,083.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur 1 mengenai pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap efikasi diri (Z) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.4 : Koefisien Analisis Jalur Sub-struktur I pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap efikasi diri (Z)

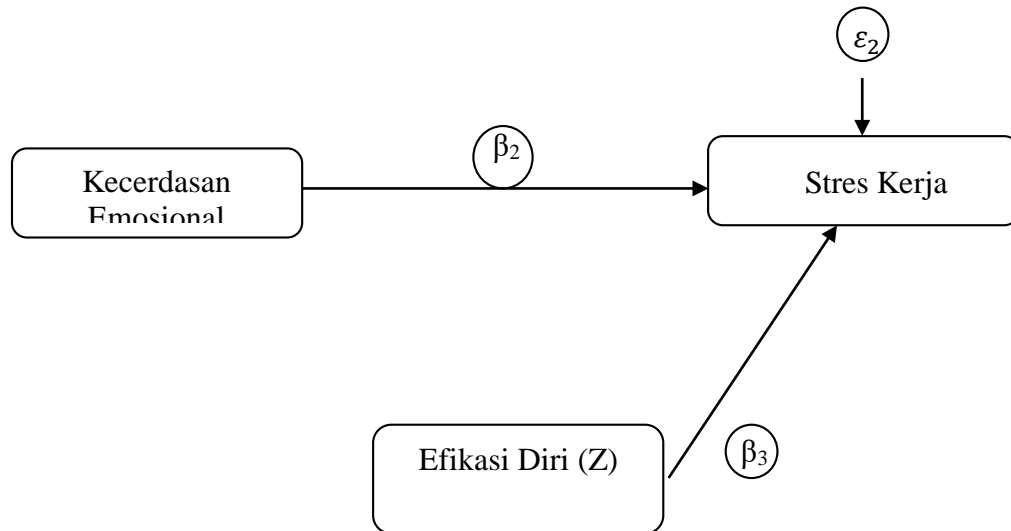
Berdasarkan diagram pada gambar 4.4 maka dapat diketahui hubungan antara kecerdasan emosional terhadap efikasi diri dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$X_1 = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$X_1 = -0,083X + 0,084$$

b. Pengujian Persamaan sub-Struktur 2

Pengujian pada persamaan struktural 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana pengaruh kecerdasan emosional (X), efikasi diri (Z) terhadap Stres Kerja (Y). Gambar struktural 2 dapat dikemukakan dibawah ini:



Gambar 4.5 Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktural 2

1) Pengaruh Secara Simultan Kecerdasan Emosional (X) Efikasi Diri (Z) Terhadap Stres Kerja (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh simultan (bersama-sama) pada variabel kecerdasan emosional (X), efikasi diri (Z) terhadap stres kerja (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada beberapa tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12
Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,333 ^a	,111	,091	2,94722	2,758

a. Predictors: (Constant), Efikas_Dir, Kecerd_Emosi

b. Dependent Variable: Stres_Kerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari *Model Summary*. Pada tabel 4.12 yaitu dengan nilai *R Square*. Besarnya nilai *R*

Square (r^2) adalah 0,111. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan adalah sebesar $0,111 \times 100\% = 11,1\%$, sedangkan sisanya 88,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar dari penelitian ini. sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi stres kerja yang dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut :

$$R^2 = 0,111$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,111)} = 0,942$$

Dalam model regresi pada persamaan struktural 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat diuji hipotesis dengan melihat Sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,822	2	48,911	5,631	,005 ^b
	Residual	781,748	90	8,686		
	Total	879,570	92			

a. Dependent Variable: Stres_Kerj

b. Predictors: (Constant), Efikas_Dir, Kecerd_Emosi
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis, dikemukakan dibawah ini :

H_0 = Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional (X), efikasi diri (Z) terhadap stres kerja (Y)

H_a = Ada pengaruh kecerdasan emosional (X), efikasi diri (Z) terhadap stres kerja (Y)

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas Sig pada tabel ANOVA. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Berdasarkan tabel 4.13 dimana nilai Sig sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,005 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional (X), efikasi diri (Z) terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan.

2) Pengaruh Secara Partial Kecerdasan Emosional (X), Efikasi Diri (Z) terhadap Stres Kerja (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara partial (satu per satu) pada variabel Kecerdasan Emosional (X), Efikasi Diri (Z) Terhadap Stres Kerja (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada beberapa tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	66,062	6,374		10,365	,000
Kecerd_Emosi	-,251	,099	-,253	-2,539	,013
Efikas_Dir	-,228	,095	-,239	-2,398	,019

a. Dependent Variable: Stres_Kerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2021)

a) Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) Terhadap Stres Kerja (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Stres Kerja (Y) Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan, dapat dilakukan dengan penentuan hipotesis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Stres Kerja (Y)

H_a = Ada pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Stres Kerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel 4.14 dimana nilai Sig pada variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,013, maka dapat dikemukakan bahwa $0,013 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional (X) terhadap Stres Kerja (Y) Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan. Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar -0,253

b) Pengaruh Efikasi Diri (Z) Terhadap Stres Kerja (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Efikasi Diri (Z) Terhadap Stres Kerja (Y) Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan, dapat dilakukan dengan penentuan hipotesis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh Efikasi Diri (Z) Terhadap Stres Kerja (Y)

H_a = Ada pengaruh Efikasi Diri (Z) Terhadap Stres Kerja (Y)

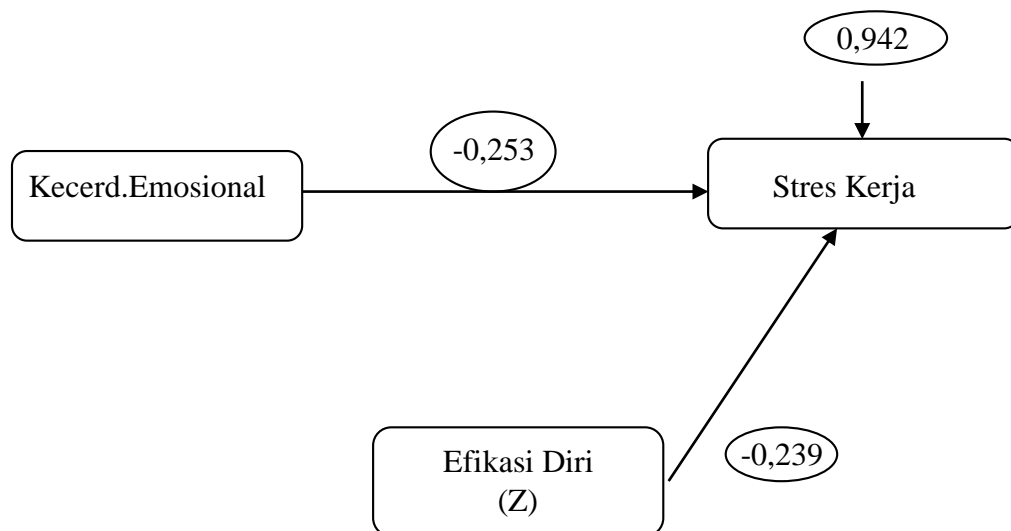
Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel 4.14 dimana nilai Sig pada variabel efikasi diri sebesar 0,019, maka dapat dikemukakan bahwa $0,019 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara efikasi diri (Z) Terhadap Stres Kerja (Y) Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan. Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar -0,239.



Gambar 4.6 Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktural 3

Berdasarkan diagram pada gambar 4.5 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap stres kerja pada Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan dapat dikemukakan dengan struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + \varepsilon_2$$

$$Y = -0,253X - 0,239Z + 0,942$$

c) Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan sub-Struktural 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan di atas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan sub-struktural 1 dan sub-struktural 2, maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing struktural adalah sebagai berikut:

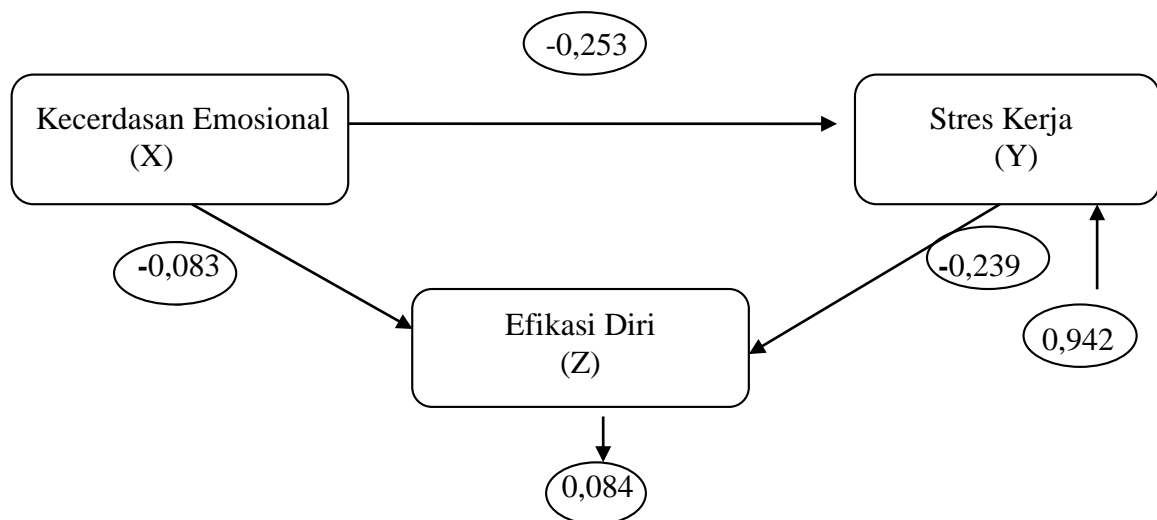
Persamaan struktural 1: $X_1 = \beta_1 X + \varepsilon_1$

$$X_1 = -0,083X + 0,084$$

Persamaan struktural 2: $Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + \varepsilon_2$

$$Y = -0,253X - 0,239Z + 0,942$$

Adapun diagram gambar dari model persamaan struktural 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 7 Koefisien Jalur Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Stres Kerja

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada Gambar 4.6 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Adapun pengaruh langsung antara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi dibawah ini:

- Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Efikasi Diri (Z) dengan nilai beta sebesar -0,083.
- Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Stres Kerja (Y) dengan nilai beta sebesar -0,253.
- Pengaruh Efikasi Diri (Z) terhadap Stres Kerja (Y) dengan nilai beta sebesar -0,239.

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut:

- Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Efikasi Diri (Z) dengan nilai beta sebesar $-0,083 \times -0,239 = 0,019$.

3) Pengaruh Total (*Total Effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, dikemukakan sebagai berikut:

- Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Stres Kerja (Y) melalui Efikasi Diri (Z) dengan nilai beta sebesar $-0,083 + -0,239 = -0,322$

Rangkuman analisis jalur dalam persamaan structural 1 dan 2 mengenai pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dikemukakan pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Kesimpulan Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Pengaruh Simultan
	Langsung	Tidak langsung	Total	
Pengaruh X Terhadap Z	-0,083			
Pengaruh X Terhadap Y Melalui Z	-0,253	0,019	-0,322	
Pengaruh Z Terhadap Y	-0,239			
ε_1	0,084			
ε_2	0,942			
Pengaruh X , Z Terhadap Y				0,111

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja

Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan dimana nilai H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa i arah pengaruh yaitu negatif yang diartikan jika kecerdasan emosi rendah, maka stres kerja akan tinggi. Begitu pula sebaliknya yaitu jika kecerdasan emosi tinggi maka stres kerja akan rendah.

Para karyawan memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mengenai stres kerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol

emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri dan menjaga hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosional mempunyai peran yang penting untuk individu dalam menjalankan kewajiban dan tugas serta dalam menghadapi masalah yang terjadi di kehidupan yang diakibatkan oleh tugas tersebut, individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik diharapkan akan mempunyai daya tahan yang baik dan memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres atau manajemen stres sehingga kemampuan berpikir dan suasana hati ketika menjalani tugas tidak terganggu.

Penelitian (Andewi, Supartha, & Putra, 2016) membuktikan bahwa kecerdasan emosional telah memiliki pengaruh negatif signifikan dengan stres kerja. Kecerdasan emosional memiliki hubungan terhadap stres kerja, kecerdasan emosional yang tinggi bagi karyawan sangat bermanfaat karena dapat memecahkan masalah dengan memiliki strategi yang sesuai dan menghilangkan konflik yang ada sehingga stres dapat diatasi dengan baik. Stres yang tidak dapat diatasi diakibatkan akan ketidakmampuan karyawan untuk berinteraksi secara positif terhadap lingkungan sekitar.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Penelitian ini sejalan dengan Wulandari et al., (2016) Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dapat menangani stres kerja dan karyawan mampu melakukan pengambilan keputusan secara tepat sejalan dengan pendapat Aghdam et al., (2013). Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri serta menjaga hubungan orang lain dan kecerdasan emosional bagi karyawan merupakan kemampuan mengontrol emosi yang diperlukan untuk mengelola stres kerja. Karambut &

Noormijati (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.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosi mempunyai hubungan yang negatif signifikan dengan stres kerja, dimana dengan memiliki kecerdasan emosi seseorang dapat memotivasi diri, tidak mudah frustrasi dan yang terpenting adalah mampu mengendalikan stres. Tingginya stres kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosi pada setiap individu, jika kecerdasan emosinya tinggi, kemampuan individu dalam mengelola stres baik. Dengan demikian, individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan selalu berperilaku positif dan produktif dalam melakukan pekerjaan

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Efikasi diri

Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap efikasi diri karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan dimana nilai H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi tingkat efikasi diri dari seorang karyawan.

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan. Woolfolk mengemukakan bahwa kecerdasan emosi mencakup empat kemampuan yaitu merasakan, mengintegrasikan, memahami, mengelola emosi. Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang (F. A. Nasution, 2009)

Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan tekun dan berusaha mencari solusi saat menghadapi kesulitan. Mereka mampu menyemangati ataupun memotivasi diri sendiri bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaan ataupun tugas akademik. Selain itu, mereka mampu berfikir positif kepada diri sendiri seperti yakin terhadap kemampuan diri serta tidak mudah putus asa saat dihadapkan pada tugas yang sulit. Di samping itu, mereka juga mampu mengelola emosi serta menyadari emosi yang sedang dirasakan kemudian mengetahui cara mengatasinya sehingga tidak mengganggu aktifitas ataupun tidak mengganggu konsentrasi belajar.

Individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi juga mampu menangani emosi sendiri agar berdampak positif bagi pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya tujuan. Ketika mengalami kegagalan, individu mampu bertahan dan tidak frustrasi, serta mampu menetralkan tekanan emosi. Hal-hal tersebut merupakan cerminan perilaku dari efikasi diri akademik.

Menurut Bandura, (2010) keyakinan diri (*self-efficacy*) dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu, pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*), keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional state*). Dimana keadaan emosional merupakan reaksi dari rangsangan dari luar maupun dari dalam individu yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi.

Seseorang yang mampu memotivasi dirinya sendiri, dengan menata emosi, maka hal ini bisa digunakan untuk mencapai tujuan. Menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan

keberhasilan dalam berbagai bidang. Di samping itu mampu menyesuaikan diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang dan juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh (Islami, 2013).

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Islami, 2013) semakin tinggi atau positif kecerdasan emosi maka akan semakin tinggi efikasi diri, dan sebaliknya semakin rendah atau negative kecerdasan emosional maka semakin rendah efikasi diri. Hal tersebut sependapat dengan yang diungkapkan oleh

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Stres Kerja

Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan dimana nilai H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa artinya semakin rendah efikasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki, maka semakin ringan stres kerja yang dirasakan.

Stres dapat dipengaruhi oleh efikasi diri, individu yang memiliki efikasi yang tinggi cenderung berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya secara tuntas dan baik. Tugas-tugas yang diberikan sering kali menjadi beban dan sumber stres yang potensial. Efikasi diri yang tinggi membantu individu untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban secara psikologis maupun fisik sehingga stres yang dirasakan menjadi kecil. Jika individu percaya dengan kemampuannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik maka cenderung memiliki tingkat stress kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah.

Pada aspek perkiraan efikasi, peneliti menemukan korelasi negatif yang tinggi dengan stres kerja yang sedang bekerja pada aspek emosional. Artinya, perkiraan efikasi memiliki korelasi negatif yang tinggi dengan stres kerja yang sedang mengerjakan pekerjaan pada aspek emosional, sehingga perkiraan atas munculnya perilaku atau kinerja dipengaruhi oleh persepsi pada kemampuan kerjanya berkaitan dengan hasil, dimana siswa memiliki perkiraan dan keyakinan bahwa dirinya mampu mengerjakan skripsi dengan hasil yang memuaskan sehingga berpengaruh terhadap stres karyawan yang sedang mengerjakan pekerjaan pada aspek emosional.

Kesenjangan stress kerja merupakan keseriusan menimpa setiap pegawai ditempat kerjanya. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupannya, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana memandangnya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020)

Self efficacy membuat perbedaan pada bagaimana orang berpikir, merasa dan bertindak. Oleh karena itu individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah dari segi perasaan akan cenderung mudah depresi, cemas dan tidak berdaya. Sedangkan dari segi pemikiran, apabila individu mempunyai *self efficacy* yang tinggi maka hal itu akan mempermudah pengambilan keputusan dan prestasi. Sehingga dengan *self efficacy* yang tinggi maka individu tidak mudah terkena stress (Schwarzer & Hallum, 2008).

Hal ini sejalan dengan pendapat Verlitasari (2014) terbukti hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa ada hubungan negative antara *self efficacy*

dengan stres kerja yang karyawannya mempunyai *self efficacy* yang sedang sehingga pada akhirnya juga hanya mengalami stress kerja yang rendah.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja melalui Efikasi Diri sebagai Intervening

Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri karyawan, dimana karyawan yang mampu mengendalikan emosional nya dalam bekerja dan memiliki percaya tinggi terhadap dirinya sendiri akan dapat mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan tersebut.

Menurut Wulandari et al., (2016) menjelaskan bahwa karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan menangani stres kerja sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja. Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri dan menjaga hubungan dengan orang lain.

Stres adalah respon individu terhadap keadaan atau kejadian yang memicu stres (*stressor*), yang mengancam dan mengganggu kemampuan seseorang untuk menanganinya. Secara spesifik Richard Lazarus, psikolog yang banyak melakukan penelitian tentang stres, menganggap stres sebagai sebuah gejala yang menimbulkan akibat adanya kesenjangan (*gap*) antara realita dan idealita, antara keinginan dan kenyataan, antara tantangan dan kemampuan, antara peluang dan potensi

Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada suatu kondisi mental dan emosional serta lemahnya keyakinan diri karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang

berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja (M. I. Nasution, 2017)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (wulandari et al., 2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap efikasi diri, adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja, adanya pengaruh antara efikasi diri terhadap stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap stress kerja berpengaruh melalui efikasi diri.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dimediasi Efikasi Diri Pada Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 93 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan, dimana dengan semakin cerdasnya karyawan dalam mengendalikan emosional ini akan berdampak dengan menurunnya tingkat stres kerja yang dialami karyawan
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap efikasi diri karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan, dimana dengan yang mampu mengendalikan emosional belum tentu percaya diri dalam menyelesaikan suatu masalah.
3. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara efikasi diri terhadap stres kerja PT. Pelindo I (Persero) Medan, dimana karyawan yang memiliki percaya diri yang tinggi akan dapat mengurangi tingkat stres kerja.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri. Dengan demikian stres kerja menjadi satu

kesatuan dengan kecerdasan emosional sebagai perantara, maka secara tidak langsung kecerdasan emosional dapat mempengaruhi efikasi diri.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya. Dimana pimpinan harus mampu mempertahankan ketersediannya untuk mendengar inspirasi dari karyawannya. Dengan begitu, karyawan akan merasa diperhatikan dan lebih giat lagi dalam bekerja.
2. Pihak karyawan haruslah ada langkah yang dilakukan oleh tiap-tiap individu yaitu diharapkan selalu berusaha tampil sebagai individu yang mempunyai kesadaran motivasi berprestasi yang tinggi dan senantiasa selalul memperbaiki diri agar terus dapat berkarya dan bersaing sebagai manusia yang utuh.
3. Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, penelitian ini masih banyak keterbatasan antara lain:

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi stres kerja maka diharapkan penelitian yang

selanjutnya dapat menambah variabel yang benar – benar dapat mempengaruhi rendahnya tingkat stres kerja

2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya

DAFTAR PUSTAKA

- Aghdam, M., Sanaat, H., & Nejad, K. (2013). Self-efficacy in breast cancer patients: A systematic review. *Self-efficacy in breast cancer patients: A systematic review*, 4(5), 1007–1013.
- Ahmadi, A., & Uhbiyati, U. (2010). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alwisol. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- 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*, 5(7), 2231–2260.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Prilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan AQLI.
- Elis, Y. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 1 Parigi. *E- Jurnal Mitra Sains*, 4(1), 92–100.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat (7th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, S. R. (2010). *Teori- Teori Psikologi*. Yogyakarta.: Ar- Ruzz Media.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harwanti, N., & Kawakib, J. (2016). Teknik Cognitive Restructuring Untuk Meningkatkan Self Efficacy Belajar Siswa. *Jurnal Psikologi*, 3(2), 76–86.

- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwansyah, B. (2013). Self Efficacy Mahasiswa Prodi PMA Dalam Pembelajaran Kalkulus. *Logaritma*, 1(2), 115–125.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Karambut, C. A., & Noormijati, E. . (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.
- Mangkunegara, A. . A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, F. A. (2009). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Mahasiswa UMSU. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 9(2), 111–122.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nurita, M. (2012). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empa.
- Santrock, J. W. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Saptoto, R. (2010). Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 13–22.

- Saraswathi, A. A. A. N. D., Dewi, I. G. A. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2257–2286.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 152–169.
- Silvia, P., Maria, L. F., Francesco, A., & Michele, V. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 26(3), 201–210.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sultan, S., & Tareen, N. (2014). Examining the Effect of Self Efficacy on Employees ' Performance through Cultural Intelligence. *Journal of Asian Development Studies*, 3(2), 41–49.
- Susanto, A. (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wangmuba, J. K. (2012). *Sumber Dukungan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.
- Wulandari, D., Yulianeu, Y., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Melalui Efikasi Diri (Studi Kasus Pada Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang). *Jurnal Universitas Pandanaran Semarang*, 1(1), 1–7.

LAMPIRAN

5. PERMOHONAN RESPONDEN PENELITIAN

Medan

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PT. Pelindo I (PERSERO) Medan
di
Medan**

Perihal : **Permohonan Menjadi Responden Penelitian**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **AYU LISMA SARI**

NPM : **1705160015**

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dibawah dengan judul penelitian adalah **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dimediasi Efikasi Diri Pada Karyawan PT. Pelindo I (PERSERO) Medan.**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(AYU LISMA SARI)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA
DIMEDIASI EFIKASI DIRI PADA KARYAWAN PT. PELINDO
I (PERSERO) MEDAN

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon member tanda ceklis (\checkmark) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN STRES KERJA	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Tuntutan Tugas					
1.	Saya merasa bosan dalam melakukan pekerjaan dan tugas.					
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan monoton dan hanya itu – itu saja					
	Tuntutan Peran					
3.	Saya merasa terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan dikarenakan waktu akhir (<i>deadline</i>) dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya.					
	Tuntutan Antar Pribadi					
5.	Saya diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki					
6.	Saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
	Struktur Organisasi					
7.	Saya merasa jelas dengan informasi dari instansi tentang peran/jabatan saya di kantor					
8.	Saya merasa tanggung jawab yang diberikan instansi kepada sangat memberatkan sehingga membuat tertekan dan stres					
	Kepemimpinan					
9.	Saya mendapatkan desakan dari atasan dalam mengerjakan pekerjaan					
10.	Saya merasa atasan saya percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
No	PERNYATAAN KECERDASAN EMOSIONAL	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Self Awareness					
1.	Saya menyadari kekurangan dan kelebihan yang ada pada diri saya.					
2.	Saya akan tetap merasa tenang dalam situasi apapun.					
	Self Regulation					
3.	Pada saat emosi, saya tetap bertutur kata baik agar tidak menyakitkan orang lain.					
4.	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang sudah direncanakan.					

	<i>Self Motivation</i>					
5.	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru					
6.	Saya bisa mendapat hasil yang baik meskipun itu akan sulit.					
	<i>Social Awareness</i>					
7.	Saya dapat merasakan perasaan orang lain terhadap saya.					
8.	Saya mampu menghormati pendapat orang lain walaupun berbeda pendapat.					
	<i>Social Skills</i>					
9.	Saya merasa mendapat banyak manfaat dari berteman dengan banyak orang.					
10.	Saya merasa sulit mengembangkan topik pembicaraan dengan orang lain yang belum dikenal.					
No	PERNYATAAN EFIKASI DIRI	Penilaian				
	Keyakinan Akan Kemampuan Diri	5	4	3	2	1
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
2.	Saya bertindak sesuai dengan batas kemampuan saya					
	Optimis					
3.	Saya pantang menyerah dengan kesulitan yang akan di hadapi dalam berwirausaha					
4.	Saya dapat memikirkan cara yang tepat untuk menyelesaikan masalah					
	Obyektif					
5.	Saya hanya bias berkonsentrasi pada satu jenis pekerjaan.					
6.	Saya mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide					
	Bertanggung jawab					
7.	Saya adalah orang yang bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan saya di perusahaan.					
8.	Saya bisa menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha					
	Rasional dan realistis					
9.	Saya tetap berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan					
10.	Saya masih bisa berfikir dengan baik meskipun mendapatkan masalah					

Hasil SPSS

(X)

Correlations

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011
VAR0 0001	Pearson Correlation	1	,159	,155	,329**	,246*	,214*	,103	,156	,286**	-,039	,474**
	Sig. (2-tailed)		,127	,139	,001	,017	,039	,326	,135	,005	,707	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR0 0002	Pearson Correlation	,159	1	,214*	,286**	,065	,208*	,273**	,151	,164	,293**	,517**
	Sig. (2-tailed)	,127		,039	,006	,534	,046	,008	,148	,115	,004	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR0 0003	Pearson Correlation	,155	,214*	1	,396**	,160	,319**	,160	,289**	,164	,136	,535**
	Sig. (2-tailed)	,139	,039		,000	,124	,002	,124	,005	,117	,194	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR0 0004	Pearson Correlation	,329**	,286**	,396**	1	,443**	,435**	,250*	,254*	,250*	,108	,664**
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,000		,000	,000	,016	,014	,016	,304	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR0 0005	Pearson Correlation	,246*	,065	,160	,443**	1	,207*	,124	,173	,363**	,113	,512**
	Sig. (2-tailed)	,017	,534	,124	,000		,047	,236	,097	,000	,280	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR0 0006	Pearson Correlation	,214*	,208*	,319**	,435**	,207*	1	,247*	,160	,167	,130	,540**
	Sig. (2-tailed)	,039	,046	,002	,000	,047		,017	,125	,109	,214	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR0 0007	Pearson Correlation	,103	,273**	,160	,250*	,124	,247*	1	,327**	,363**	,528**	,606**
	Sig. (2-tailed)	,326	,008	,124	,016	,236	,017		,001	,000	,000	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR0 0008	Pearson Correlation	,156	,151	,289**	,254*	,173	,160	,327**	1	,250*	,342**	,554**
	Sig. (2-tailed)	,135	,148	,005	,014	,097	,125	,001		,016	,001	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR0 0009	Pearson Correlation	,286**	,164	,164	,250*	,363**	,167	,363**	,250*	1	,301**	,613**
	Sig. (2-tailed)	,005	,115	,117	,016	,000	,109	,000	,016		,003	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR0 0010	Pearson Correlation	-,039	,293**	,136	,108	,113	,130	,528**	,342**	,301**	1	,535**
	Sig. (2-tailed)	,707	,004	,194	,304	,280	,214	,000	,001	,003		,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR0 0011	Pearson Correlation	,474**	,517**	,535**	,664**	,512**	,540**	,606**	,554**	,613**	,535**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Z)

Correlations

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011
VAR 0000 1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 93	,411** 93	,302** 93	,425** 93	,131 93	,244* 93	,477** 93	,221* 93	,346** 93	,103 93	,630** 93
VAR 0000 2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,411** 93	1 93	,303** 93	,416** 93	,185 93	,316** 93	,436** 93	,326** 93	,340** 93	,373** 93	,711** 93
VAR 0000 3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,302** 93	,303** 93	1 93	,358** 93	,313** 93	,505** 93	,255* 93	,132 93	,140 93	,101 93	,578** 93
VAR 0000 4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,425** 93	,416** 93	,358** 93	1 93	,174 93	,324** 93	,379** 93	,176 93	,210* 93	,175 93	,624** 93
VAR 0000 5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,131 93	,185 93	,313** 93	,174 93	1 93	,120 93	,074 93	,343** 93	,304** 93	,030 93	,485** 93
VAR 0000 6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,244* 93	,316** 93	,505** 93	,324** 93	,120 93	1 93	,294** 93	,319** 93	,171 93	,212* 93	,581** 93
VAR 0000 7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,477** 93	,436** 93	,255* 93	,379** 93	,074 93	,294** 93	1 93	,360** 93	,374** 93	,099 93	,630** 93
VAR 0000 8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,221* 93	,326** 93	,132 93	,176 93	,343** 93	,319** 93	,360** 93	1 93	,391** 93	,121 93	,576** 93
VAR 0000 9 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,346** 93	,340** 93	,140 93	,210* 93	,304** 93	,171 93	,374** 93	,391** 93	1 93	,249* 93	,604** 93
VAR 0001 0 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,103 93	,373** 93	,101 93	,175 93	,030 93	,212* 93	,099 93	,121 93	,249* 93	1 93	,417** 93
VAR 0001 1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,630** 93	,711** 93	,578** 93	,624** 93	,485** 93	,581** 93	,630** 93	,576** 93	,604** 93	,417** 93	1 93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabulasi											
Kecerdasan Emosional											
No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Emosional										Total
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
2	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
8	3	5	5	4	4	4	5	5	3	5	43
9	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
12	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45
13	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
14	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
15	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	45
16	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	42
17	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
20	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
24	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40
25	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
26	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
27	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
28	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	44
29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
30	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	43
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	42
33	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
34	5	3	5	4	5	4	3	5	3	3	40
35	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
36	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	43

78	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
79	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
80	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
81	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	43
82	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
83	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
85	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
86	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	45
87	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
88	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	42
89	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
91	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
92	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
93	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42

(Y)

Correlations

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011
VAR 0000 1	1	,443**	,291**	,234*	,580**	,121	,034	,168	,271**	,020	,586**
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)		,000	,005	,024	,000	,249	,747	,107	,009	,847	,000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR 0000 2	,443**	1	,247*	,401**	,305**	,247*	,132	,298**	,191	,132	,615**
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000		,017	,000	,003	,017	,208	,004	,067	,207	,000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR 0000 3	,291**	,247*	1	,264*	,418**	,204*	,326**	,301**	,062	,251*	,600**
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,005	,017		,011	,000	,050	,001	,003	,554	,015	,000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR 0000 4	,234*	,401**	,264*	1	,097	,397**	,304**	,112	,218*	,254*	,593**
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,024	,000	,011		,355	,000	,003	,283	,036	,014	,000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR 0000 5	,580**	,305**	,418**	,097	1	,132	,158	,252*	,005	,128	,564**
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,355		,209	,131	,015	,965	,222	,000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR 0000 6	,121	,247*	,204*	,397**	,132	1	,292**	,262*	,177	,260*	,543**
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,249	,017	,050	,000	,209		,004	,011	,090	,012	,000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR 0000 7	,034	,132	,326**	,304**	,158	,292**	1	,412**	,242*	,440**	,600**
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,747	,208	,001	,003	,131	,004		,000	,019	,000	,000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR 0000 8	,168	,298**	,301**	,112	,252*	,262*	,412**	1	,120	,202	,549**
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,107	,004	,003	,283	,015	,011	,000		,252	,052	,000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR 0000 9	,271**	,191	,062	,218*	,005	,177	,242*	,120	1	,167	,433**
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,009	,067	,554	,036	,965	,090	,019	,252		,109	,000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR 0001 0	,020	,132	,251*	,254*	,128	,260*	,440**	,202	,167	1	,495**
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,847	,207	,015	,014	,222	,012	,000	,052	,109		,000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
VAR 0001 1	,586**	,615**	,600**	,593**	,564**	,543**	,600**	,549**	,433**	,495**	1
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	10

(Z)

Reliability Statistics

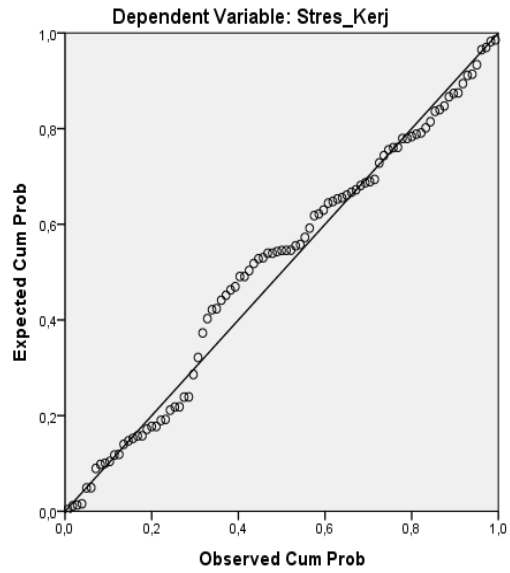
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	10

(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kecerd_Emosi	-,233	-,258	-,252	,993	1,007
	Efikas_Dir	-,218	-,245	-,238	,993	1,007

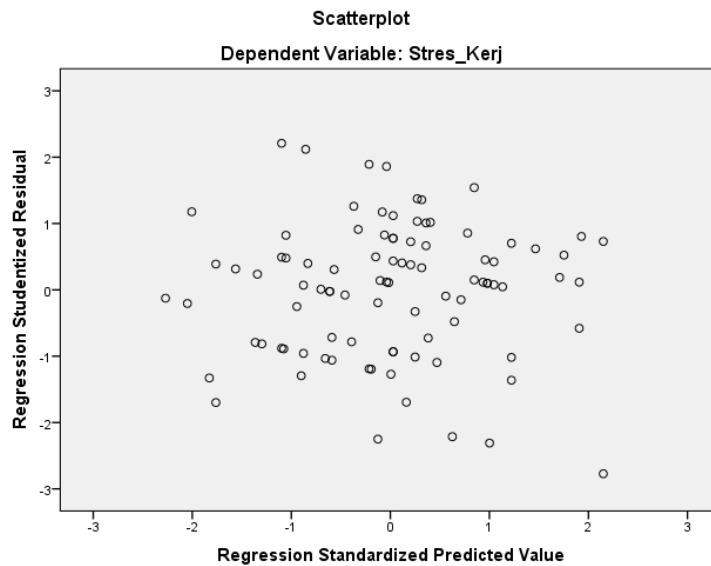
a. Dependent Variable: Stres_Kerj

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,333 ^a	,111	,091	2,94722	2,758

a. Predictors: (Constant), Efikas_Dir, Kecerd_Emosi

b. Dependent Variable: Stres_Kerj



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,083 ^a	,007	-,004	3,25136

a. Predictors: (Constant), Kecerd_Emosi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,515	4,856		9,991	,000
	Kecerd_Emosi	-,086	,109	-,083	-,794	,429

a. Dependent Variable: Efikas_Dir

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,333 ^a	,111	,091	2,94722	2,758

a. Predictors: (Constant), Efikas_Dir, Kecerd_Emosi

b. Dependent Variable: Stres_Kerj

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,822	2	48,911	5,631	,005 ^b
	Residual	781,748	90	8,686		
	Total	879,570	92			

a. Dependent Variable: Stres_Kerj

b. Predictors: (Constant), Efikas_Dir, Kecerd_Emosi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66,062	6,374		10,365	,000
	Kecerd_Emosi	-,251	,099	-,253	-2,539	,013
	Efikas_Dir	-,228	,095	-,239	-2,398	,019

a. Dependent Variable: Stres_Kerj

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Pengaruh Simultan
	Langsung	Tidak langsung	Total	
Pengaruh X Terhadap Z	-0,083			
Pengaruh X Terhadap Y Melalui Z	-0,253	0,019	-0,322	
Pengaruh Z Terhadap Y	-0,239			
ε_1	0,084			
ε_2	0,942			
Pengaruh X , Z Terhadap Y				0,111

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Ayu Lisma Sari
NPM : 1705160015
Tempat dan tanggal lahir : Tegal Sari, 6 Maret 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln. Bukit Siguntang No.8
Anak Ke : 1

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Amnan
Nama Ibu : Hj. Lasmi
Alamat : Tegal Sari Kec. Natal Kab. Mandailing Natal

Pendidikan Formal

1. SDN 360 PT Patiluban Sumatera Utara
2. MTs Muhammadiyah 20 Natal
3. MAN Natal
4. Tahun 2017-2021, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 13 Oktober 2021

AYU LISMA SARI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Hasri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1372/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/1/2021

Medan, 20/1/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ayu Lisma Sari
NPM : 1705160015
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Masih belum optimalnya hasil kerja karyawan, hal ini terbukti dengan adanya beberapa pegawai dengan pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang telah ditetapkan

Rencana Judul :
1. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo
2. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Pelindo
3. Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pelindo

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pelindo

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Ayu Lisma Sari)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Bai No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1372/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/1/2021

Nama Mahasiswa : Ayu Lisma Sari
NPM : 1705160015
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 20/1/2021
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Lila Bismala, ST, M.Si

Judul Disetujui²⁾

"Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap stres kerja melalui etikasi diri pada karyawan PT. Pelindo 1 (Persero) Medan"

Medan

Dosen Pembimbing

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Keterangan:

¹⁾ Dasi oleh Pimpinan Program Studi

²⁾ Dasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : AYU LISMA SARI
N.P.M : 1705160015
Dsen Pembimbing : LILA BISMALA, S.T., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA DI MEDIASI EFIKASI DIRI PADA KARYAWAN PT. PELINDO 1 (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	-Menambahkan penghubung dari variabel-variabel dalam latar belakang masalah -Kalimat peneliti pernah diteliti oleh jangan terlalu panjang dan beri arti yang jelas -Masukkan sitasi buku saya Perilaku Organisasi 2020	25-02-2021	
BAB 2	-Harus ada yang menyatakan 2 faktor yang diteliti(Efikasi dan Kecerdasan) -Jangan dimasukkan teori, tapi jurnal yang menyatakan hubungan variabel dengan yang lain -Masukkan gambar hubungan pervariabel	05-03-2021	
BAB 3	-Teknik sampelnya diganti -Buat table populasi sesuai dengan divisi departemen dan buat sampelnya ditabel itu juga -Kerangka tidak usah dibuat devenisi	23-03-2021	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC untuk seminar		

Medan, Maret, 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(LILA BISMALA, S.T., M.Si)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

Nomor :/II.3-AU/UMSU-05/F/2021

Medan, 18 Sya'ban 1441 H
01 April 2021 M

Tempat : Undangan Pelaksanaan
Seminar Proposal

Kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen

di
Medan.

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Assalam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat hadir dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

Nama : Ayu Lisma Sari
N P M : 1705160015
Jurusan : MANAJEMEN
Telephone/Hp : 081362292162
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja di Mediasi Edukasi Diri Pada Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan

dilaksanakan pada :

Hari / Tgl : Sabtu, 03 April 2021
Tempat : Media Online
Waktu : 09.00.Wib s/d selesai

Anggota tim :

1. Jasman Saripuddin, SE., M.Si.
2. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
3. Lila Bismala, S.T., M.Si.
4. Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

(Ketua)
(Sekretaris)
(Pembimbing)
(Pemanding)

Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya mengucapkan terima kasih.



Wassalam
Wakil Dekan I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 03 April 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang diarahkan bahwa :

Nama : Ayu Lisma Sari
N.P.M. : 1705160015
Tempat / Tgl.Lahir : Jl.Kapten Mochtar Basry Glugur Darat II Medan Timur
Alamat Rumah : Tegal Sari, 06 Maret 1999
Judul Proposal : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja di Mediasi Edukasi
Diri Pada Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Tujuan Penelitian ditambah Jadi Analisis
Bab II	Pada kerangka konseptual tidak dibuat lambang x, y, z
Bab III
Lainnya	Bermanah Medely
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 03 April 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Lila Bismala, S.T., M.Si

Secretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 03 April 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Ayu Lisma Sari
N .P.M. : 1705160015
Tempat / Tgl.Lahir : Jl.Kaptan Muchtar Basry Glugur Darat II Medan Timur
Alamat Rumah : Tegal Sari, 06 Maret 1999
JudulProposal : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja di Mediasi Edukasi Diri Pada Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan
 pembimbing : **Lila Bismala, S.T.,M.Si**

Medan, Sabtu, 03 April 2021

TIM SEMINAR

Ketua  Jasman Saripuddin, SE., M.Si.	Sekretaris  Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.
Pembimbing  Lila Bismala, S.T., M.Si	Pembanding  Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

UMSU
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Nomor : 322 /II.3-AU/UMSU-05/F / 2021
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Rajab 1442 H
 22 Februari 2021 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)
 Jln. Lingkar Pelabuhan No.1 Medan Belawan
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Ayu Lisma Sari
 Npm : 1705160015
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VII (Tujuh)
 Judul : Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan


 H. JANUHA, SE.,MM.,M.Si.



Tembusan :

1. Peringgal

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 322 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **22 Februari 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Ayu Lisma Sari**
N P M : **1705160015P**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero)**

Dosen Pembimbing : **Lila Bismala, ST.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **22 Februari 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 10 Rajab 1442 H
 22 Februari 2021 M


 Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.


 Tembusan :
 1. Pertinggal

PELINDO 1
INDONESIA GATEWAY

PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)

Nomor : KP.40/2/1/PI-21.TU
Lampiran :
Perihal : Persetujuan Riset

Medan, 24 Februari 2021

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

di
Tempat

Memperhatikan surat Saudara Nomor : 322/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 22 Februari 2021 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan hal tersebut, bahwa pada prinsipnya kami menyetujui pelaksanaan riset dimaksud yang dilaksanakan secara daring atas nama :


NO	NAMA	NIM	Program Studi
1	Ayu Lisma Sari	1705160015	Manajemen

untuk pelaksanaan permintaan data dimaksud kepada Mahaiswa/i agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai riset wajib melapor kepada Divisi Umum Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
2. Mentaati semua aturan yang berlaku di perusahaan dan Wajib memahaminya.
3. Menggunakan data yang telah diperoleh dengan sebaik-baiknya dan tidak menyebar luaskan data tersebut tanpa seizin perusahaan.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. DIREKTUR SDM DAN UMUM
SENIOR VICE PRESIDENT UMUM


WIDYA GUSTANTO

GRHA PELINDO SATU
Jl. Lingkar Pelabuhan No.1 Belawan,
Medan 20411
Telp. (061) - 4100055 (Hunting)
Fax (061) - 88800059
E-mail : pelabuhan1@pelindo1.co.id
Website : www.pelindo1.co.id

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 2276/II.3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 14 Shafar 1443 H
21 September 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Ayu Lisma Sari**
N P M : **170516001SP**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja di Mediasi Evikasi diri pada Karyawan PT. Pelindo 1 (Persero) Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**
Dekan

Tembusan :

1. Pertinggal.



SURAT KETERANGAN
Nomor : KP.40/ 6 / 13 /PI-21.TU

Senior Vice President Umum PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) sebagai berikut :

Nama : Ayu Lisma Sari
NPM : 1705160015
Program Studi : Manajemen

Benar telah selesai melaksanakan riset dengan judul Tugas Akhir "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja di Mediasi Efikasi Diri pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)" Medan, sesuai surat persetujuan riset Nomor. KP.40/2/1/PI-21.TU tanggal 24 Februari 2021.

Demikian surat keterangan ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 13 September 2021

a.n DIREKTUR SUMBER DAYA MANUSIA
SENIOR VICE PRESIDENT UMUM



WIDYA GUSTANTO

GRHA PELINDO SATU
Jl. Lingkar Pelabuhan No. 1 Belawan
Medan - 20411
Telp. (061) - 41000055 (Hunting)
Fax. (061) - 88800059
E-mail : pelabuhan1@pelindo1.co.id
Website : www.pelindo1.co.id