

Stres Kerja Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional TNI-AD Bintara Tamtama di Kota Medan

Diny Atrizka, Mita Annisa, Jean Melty Br Sitepu, Sekar Arum Kinanti, Renata Ellia Silaen,
Grins Victoria Naibaho, Hendro W. P Sianturi

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

Author Corresponding: Mita Annisa

Abstract

The purpose of this study is to ascertain the connection between job stress and emotional intelligence in TNI-AD members in agency X. The study's hypothesis is that there is a detrimental association between job stress and emotional intelligence. The subjects were 150 TNI-AD members from using quantitative approaches, agency X collected data using a 50-item work intelligence measure and a 30 item work stress scale. The data were analyzed using the Rank Spearman Correlation correlation test with the aid of IBM SPSS Statistics 25, and the normality and linearity tests were employed as the assumption tests in this study. The findings of the data analysis conducted for this study show a connection between job stress and emotional intelligence in TNI-AD members in agency X with the Rank Spearman Correlation correlation coefficient of $r = -0.458$ and in this study there are results showing that the effective contribution given by the job stress variable to emotional intelligence is 18.7%, the remaining 81.3% is affected by additional, unresearched elements.

Keywords : Job Stress, Emotional Intelligence

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan dalam mengetahui terdapat hubungan dari stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap anggota TNI-AD di instansi X. Hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif dari stres kerja dan kecerdasan emosional. Subjek ini berjumlah 150 anggota TNI-AD dari instansi X menerapkan teknik kuantitatif dengan pengumpulan data menerapkan skala stres kerja 30 butir aitem dan kecerdasan kerja 50 butir aitem. Penggunaan pengujian asumsi pada penelitian ini yaitu pengujian normalitas dan linieritas serta analisis data menerapkan pengujian korelasi *Rank Spearman Correlation* menerapkan *IBM SPSS Statistics 25*. Hasil analisa data yang didapatkan pada penelitian ini menampilkan terdapat hubungan stres kerja dan kecerdasan emosional pada anggota TNI-AD di instansi X dengan koefisien korelasi *Rank Spearman Correlation* sebesar sebesar $r = -0,458$ dan pada penelitian ini adanya hasil yang menampilkan sumbangan efektif yang diberi variabel stres kerja terhadap kecerdasan emosional senilai 18.7%, selebihnya sebanyak 81,3% ditentukan dari pengaruh faktor lainnya yang tidak diamati.

Kata kunci : Stres kerja, Kecerdasan emosional

1. Pendahuluan

Pada struktur pertahanan Republik Indonesia mempunyai alat pertahanan yang terbagi atas militer dan menjadi sistem pertahanan Negara Kesatuan Republik Indonesia, yakni Tentara Nasional Indonesia (TNI) salah satunya. Prajurit TNI mempunyai tugas berat, hal tersebut karena TNI sebagai garda terdepan untuk mempertahankan keutuhan serta keamanan wilayah melalui campur tangan ataupun serangan pihak lainnya, maka dari itu para pasukan TNI dituntut dalam bertugas lebih untuk menjaga pertahanan Negara Republik Indonesia baik dalam wilayah darat, udara dan laut.

Negara Indonesia memiliki pilar utama sistem pemerintahan Demokrasi Konstitusional yang mengandung gagasan bahwa pemerintahan memiliki pembatasan kekuasaan lalu tidak disarankan bertindak dengan sesuka hati pada masyarakat negara yang secara hukum demokratis menjamin keadilan bagi seluruh warga negara Indonesia. Dibutuhkan wewenang yang dibagi dengan tujuan guna mencegah penyimpangan tugas pelaksanaan bangsa yang tertuju bagi ketentraman dan keadilan masyarakat. Berbagai instansi kelembagaan yang mempunyai posisi sentral guna memperoleh sasaran tersebut adalah TNI.

Kedudukan TNI pada sistem ketatanegaraan diatur dalam Undang-Undang 34 Tahun 2004. Tentara Nasional Indonesia merupakan alat pertahanan bangsa yang memiliki tugas melakukan seluruh peraturan pertahanan negara dalam mendirikan kewenangan bangsa, menjaga kesatuan daerah, menjaga keamanan negara, dan melakukan operasional militer berperan selain itu juga terlibat dengan aktif untuk kerja memelihara keamanan regional dan internasional. TNI merupakan aset utama negara untuk mengembangkan organisasi, pembentukan sumber daya manusia dimatangkan secara psikis, fisik, dan tahapan berpikir untuk dapat memperoleh sasaran. Sumber daya manusia tidak hanya memudahkan sebuah kelembagaan untuk memperoleh tujuan namun juga memudahkan penetapan sesuatu yang sungguh-sungguh bisa tercapai dengan ketersediaan sumber daya yang ada.

Stres diakibatkan kerja juga diperoleh pasukan tentara yang bertugas menjaga kesatuan dan keamanan pertahanan bangsa. Anggota TNI-AD mengatakan stres kerja banyak terjadi pada saat masa pendidikan, untuk yang bekerja sekitar 2 sampai 8 tahun menunjukan perilaku yang berbeda setiap individunya seperti menunda pekerjaan, emosi tidak terkontrol, kurang fokus, pola makan tidak teratur, pola tidur yang terganggu, dan sakit kepala. Sedangkan tentara yang sudah bekerja 20 tahun lebih sering merasa jenuh mengakibatkan menjadi malas dinas dan menghindari pekerjaan. Stres kerja yaitu sebuah keadaan ketegangan yang memberi pengaruh emosional, fase pemikiran dan keadaan setiap orang (Handoko, 2008).

Stres merupakan reaksi non spesifik melalui badan seseorang pada seluruh tuntutan yaitu reaksi positif dan juga negatif (Ridner, 2004). Menurut hasil temuan Kaikkonen dan Laukkala (2016) menjelaskan penjelasan berulang pada kondisi peperangan dan stresor lain mampu memberi pengaruh kesehatan psikis pasukan tentara dari beberapa langkah. Munandar (2001) semakin banyak beban kerja psikis dan mental akan berpengaruh terhadap kegiatan dan tugas kerja tersebut, dan kecilnya beban kerja menghasilkan pengaruh terhadap intensitas kerja yang semakin kecil pula. Berdasarkan Cooper (dalam Novianto, dkk 2014) indikator stres kerja terdiri dari: a). keadaan pekerjaan; waktu kerja; b). stres sebab tanggung jawab; ketidakpastian tugas; c) akibat interpersonal; kekurangan perhatian manajerial pada pekerja; d). peningkatan karir; keselamatan kerja; e). struktural organisasi; tidak terlibat pembuatan keputusan; f) stres karena

memiliki dua pekerjaan.

Penelitian sebelumnya yang dihasilkan Baharuddin, dkk., (2019) dengan jumlah subjek 36 orang di Polrestabes Makassar menjelaskan terdapat hubungan yang sangat nyata dari kecerdasan emosional pada stres pekerjaan. Tingginya kecerdasan emosional tersebut menghasilkan rendahnya stres kerja. Dan juga kebalikannya, rendahnya kecerdasan emosi menghasilkan tingginya stres pekerjaan.

Kecerdasan emosional atau *emotional quotient* merupakan kapasitas seorang individu dalam melakukan penilaian, pengelolaan kontrol emosi diri dengan seseorang di sekitar. Emosi mengarah kepada rasa mengenai informasi sebuah korelasi. Sementara kecerdasan mengarah kepada kemampuan dalam memberi pendapat yang benar terhadap sebuah korelasi. Menurut Goleman (2004) kecerdasan emosional merupakan kapasitas dalam mendorong diri dan mempertahankan dalam melalui tingkat stres, mengelola dukungan hati dan tidak berlebihan bahagia, mengelola kondisi hati dan mempertahankan supaya beban stres tidak menghentikan kapasitas diri dalam menghasilkan pola pikir. Bar-On (2000) juga mengatakan kecerdasan emosional merupakan serangkaian kondisi hati, wawasan dan kapasitas yang memberi pengaruh kemampuan dari seseorang guna menangani permasalahan tuntutan sekitar dengan tepat. Ada hubungan dari berbagai faktor kecerdasan emosional, seperti mengetahui emosional diri, mengatur, membimbing dan dengan bersamaan faktor kecerdasan emosional berkaitan. Sementara faktor kecerdasan emosional yaitu mendorong diri dan mengetahui emosional seseorang lainnya tidak berkaitan.

Beban kerja juga merupakan faktor yang memberi pengaruh stres kerja, hal tersebut terbukti dari temuan yang dihasilkan Nova Andya Sari dan Nurul Hartini (2021) terhadap 83 orang pasukan TNI AD yang sedang ditempatkan di Papua dengan lama waktu minimum tiga bulan. Hasil temuan yang diperoleh yaitu beban kerja berpengaruh nyata pada stres kerja terhadap pasukan TNI AD yang ditempatkan di Papua. Hasil hubungan diperoleh dengan sifat positif dari beban kerja dan stres kerja hingga bisa dimaknai bahwa tingginya beban kerja yang diperoleh menghasilkan tingginya stres kerja yang diperoleh juga, dan kebalikannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Hendro W.P selaku anggota TNI-AD yang ditugaskan di Maluku sebanyak 450 orang selama 1 tahun dari hasil temuan yang diperoleh ketika stres. Perilaku yang terlihat merokok lebih kuat, menelepon keluarga, bersosialisasi dengan lingkungan, bermain game ponsel, berkebun. Secara fisiologis mengalami pusing, lebih lelah secara fisik, nafsu makan kurang. Sedangkan terlihat psikologis stres, sedih. Beban kerja yang didapatkan selama ditempatkan di Maluku tidak begitu mempengaruhi karena sebelum ditugaskan akan mendapatkan pelatihan terlebih dahulu jadi sudah terbiasa dan sudah beradaptasi dengan lingkungan yang ada.

Berdasarkan pemaparan fenomena di atas, disimpulkan bahwa anggota TNI mempunyai peran penting bagi negara dalam menjalankan tugas negara seperti pengayom, pengaman, pelindung, dan pelayan masyarakat. Maka peneliti memiliki ketertarikan dalam melaksanakan penelitian berjudul “Stres Kerja ditinjau dari Kecerdasan Emosional pada anggota TNI-AD Bintara Tamtama.” Adapun hipotesis penelitian ini ada hubungan kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada TNI AD Bintara Tamtama. Tingginya kecerdasan emosional menghasilkan rendahnya stres kerja dan rendahnya kecerdasan emosional menghasilkan tingginya stres kerja.

Adapun rumusan permasalahan pada penelitian ini yaitu: Apakah ada hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja pada TNI-AD Bintara Tamtama? Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional pada stres kerja pada TNI-AD Bintara Tamtama?

Penelitian ini bertujuan dalam melihat terdapat hubungan dari kecerdasan emosional dengan stres kerja pada Anggota TNI-AD Bintara Tamtama. Manfaat penelitian ini ada dua yaitu teoritis dan praktis. Manfaat teoritis untuk peneliti sebagai sumber informasi ilmu psikologi dan wawasan yang mendalam tentang kecerdasan emosional dan stres kerja yang dimiliki Anggota TNI-AD Bintara Tamtama serta menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya. Manfaat praktis bagi Anggota TNI-AD Bintara Tamtama diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat menjaga kecerdasan emosional supaya mampu mewujudkan pasukan TNI-AD Bintara Tamtama yang harmonis bagi rakyat dan mampu mengelola stres di segala keadaan ketika bertugas.

Manfaat bagi Instansi TNI-AD Bintara Tamtama dengan adanya penelitian ini, dapat bersama bekerja dalam menyusun program berkepanjangan. Contohnya dari memberi pelatihan dengan berkala bagi para anggota TNI-AD Bintara Tamtama agar anggota memperoleh ilmu atas pelatihan serta mampu membuat makmur penduduk bangsa.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi yang diteliti adalah anggota TNI Bintara Tamtama. Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi merupakan sebuah subjek ataupun objek dengan sifat, ciri, dan berbagai mutu yang sudah ditentukan peneliti sehingga diamati dan ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian ini adalah 150 orang anggota TNI-AD Bintara Tamtama. Sastroasmoro (dalam Setyawan, 2017) mengatakan sampel merupakan komponen pemilihan populasi menggunakan langkah tertentu. Penggunaan teknik sampling yaitu *total sampling* ataupun *sampling* jenuh. Sugiyono mendefinisikan (dalam Setyawan, 2017) teknik *total sampling* merupakan teknik penetapan dimana seluruh keanggotaan populasi diterapkan sebagai sampel.

Variabel pada penelitian ini yaitu kecerdasan emosional sebagai variabel bebas (variabel independen) dan stres kerja sebagai variabel terikat (variabel dependen). Penelitian ini

menerapkan skala *likert* yang menjadi alat untuk mengumpulkan data. Penggunaan skala ini yaitu skala kecerdasan emosional dan skala stres kerja. Skala kecerdasan emosional disusun dari teori Goleman (2004) yaitu kesadaran diri, manajemen diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Skala stres kerja menggunakan teori Robbins (2002) yang menguraikan tiga dimensi dari stress kerja, yaitu fisiologis, psikologis, perilaku.

Skala stres kerja terbagi atas 30 butir pernyataan yaitu 15 untuk *favourable* dan 15 untuk *unfavorable*. Butir pernyataan bisa ditinjau dalam tabel 1 berikut

Tabel 1. Blueprint Skala Stres Kerja

No	Dimensi Stres Kerja	Butir-Butir Pernyataan		Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Fisiologis	1,2,3,19,25	7,8,9,20,28	10
2	Psikologis	4,5,6,21,26	10,11,12,22,29	10
3	Perilaku	13,14,15,23,27	16,17,18,24,30	10
	Total	15	15	30

Skala kecerdasan emosional terbagi atas 50 butir pernyataan yaitu 25 untuk *favourable* dan 25 untuk *unfavorable*. Butir pernyataan tersebut bisa ditinjau dari tabel 2 berikut:

Tabel 2. Blueprint Skala Kecerdasan Emosional

No	Dimensi Kecerdasan Emosional	Butir-butir Pernyataan		Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kesadaran diri	1,16,21,36,41	6,11,26,31,46	10
2	Manajemen diri	2,17,22,37,42	7,12,27,32,47	10
3	Motivasi	3,18,23,38,43	8,13,28,33,48	10
4	Empati	4,19,24,39,44	9,14,29,34,49	10

5	Keterampilan sosial	5,20,25,40,45	10,15,30,35,50	10
	Total	25	25	50

Pada suatu penelitian, reliabilitas dan validitas berperan utama dari sebelum penggunaan alat pengukuran, tingkatan validitas masing masing butiran dan reliabilitas alat pengukuran yang tentunya diakuratkan. Tingginya kedua uji tersebut mendapatkan hasil yang didapat pada subjek yang diamati dapat semakin baik.

Setyawan (2017) mengatakan validitas adalah kapasitas suatu alat bagi pengukuran target ukur. Azwar (2020) menyatakan bahwa jika koefisien validitas (r) di atas 0,30 menghasilkan indeks daya diskriminasi yang paling tinggi dan kebalikannya jika total aitem yang lolos tetap tidak memadai total yang diharapkan, bisa dilakukan pertimbangan untuk membuat turun sedikit batasan kriteria contohnya 0,25 jadi total aitem bisa dicapai.

Uji validitas ini dilaksanakan dengan perhitungan *Corrected All Item Total Correlation* (r -hitung) artinya menghubungkan masing masing aitem yang sah. Berdasarkan tabel *Corrected All Item Total Correlation* yang sudah diturunkan menjadi 0,25 dengan nilai r bergerak dari 0,263-0,688. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif sehingga butiran pertanyaan dikatakan valid, dan kebalikannya apabila r -hitung $<$ r -tabel dikatakan tidak valid.

Azwar (2018) mengatakan reliabilitas mengarah pada kepercayaan ataupun ketetapan alat pengukuran. Uji reliabilitas pada instrumen ini adalah uji reliabilitas koefisien *alpha cronbach*, dimana nilai reliabilitas pada penelitian ini bisa ditinjau dari nilai. Skala yang diuji dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 25*.

Setelah data diperoleh penggunaan teknik analisa data yaitu metode Korelasi *Pearson Product Moment*. Menurut Sugiyono (2017), penggunaan teknik ini berguna dalam “mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari kedua variabel adalah sama.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan *Tryout* Terpakai atau Uji Coba Terpakai

Penelitian ini menerapkan teknik *tryout* terpakai atau uji coba dipakai. Hadi (2000) menjelaskan hasil uji coba untuk *tryout* dipakai langsung diterapkan dalam melakukan uji hipotesa penelitian, dimana hanya data butir-butir yang sah yang dianalisa. Maka, dalam *tryout* dipakai ataupun uji coba dipakai. Subjek sebagai uji coba terpakai merupakan subjek penelitian. Pelaksanaan *tryout*

terpakai atau uji coba terpakai dilakukan pada tanggal 17 April 2023 secara *online* dari media *google form* pada anggota TNI-AD Bintara Tamtama sebanyak 150 anggota.

Skala yang digunakan ada dua, yakni:

1. Skala Stres Kerja

Hasil uji coba menunjukkan aitem yang sah sebanyak 13 aitem berada di nomor 1,3,5,6,9,11,14,17,18,22,23,25,26. Dan hal tersebut sejalan dari pernyataan Azwar (2014) apabila koefisien validitas (r) di atas 0,30 menghasilkan indeks daya diskriminasi yang paling tinggi. Dan kebalikannya jika total aitem yang lolos tetap tidak memadai total yang diharapkan, bisa dilakukan pertimbangan untuk membuat turun sedikit batasan kriteria contohnya 0,25 jadi total aitem bisa dicapai.

Uji validitas ini dilaksanakan dengan perhitungan *Corrected All Item Total Correlation* (r -hitung) artinya menghubungkan masing masing aitem yang sah. Berdasarkan tabel *Corrected All Item Total Correlation* yang sudah diturunkan menjadi 0,25 dengan nilai r bergerak dari 0,296-0,510. Berdasarkan nilai tersebut bisa dikatakan aitem nomor 2,4,7,8,10,12,13,15,16,19,20,21,24,27,28,29,30 tidak valid. Berikutnya, penggunaan uji reliabilitas dengan Teknik *Alpha Cronbach*. Dalam skala stres kerja ini didapatkan koefisien reliabilitas senilai 0,722 maka hal tersebut menampilkan skala ini layak diterapkan.

Tabel 3. *Blueprint* Skala Stres Kerja yang Sahih dan Gugur

No	Dimensi Stres Kerja	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Fisiologis	1,3,25	2,19	9	7,8,20,28	10
2	Psikologis	5,6,26	4,21,	11,22	10,12,29	10
3	Perilaku	14,23	13,15,27	17,18	16,24,30	10
	Total	8	7	5	10	30

2. Skala Kecerdasan Emosional

Hasil uji coba menunjukkan aitem yang sahih sebanyak 35 aitem berada di nomor 2,6,7,8,9,10,12,13,14,15,16,17,18,19,20,22,26,27,28,29,30,31,32,33,34, 35, 36,37,40, 41,42,47,48,49,50. Dan hal tersebut sejalan dari pernyataan Azwar (2014) bahwa apabila koefisien validitas (r) di atas 0,30 menghasilkan indeks daya diskriminasi yang paling tinggi. Dan kebalikannya jika total aitem yang lolos tetap tidak memadai total yang diharapkan, bisa dilakukan pertimbangan untuk membuat turun sedikit batasan kriteria contohnya 0,25 jadi total aitem bisa dicapai.

Uji validitas ini dilaksanakan dengan perhitungan *Corrected All Item Total Correlation* (r -hitung) artinya menghubungkan masing-masing aitem yang sahih. Berdasarkan tabel *Corrected All Item Total Correlation* yang sudah diturunkan menjadi 0,25 dengan nilai r bergerak dari 0,263-0,688. Berdasarkan nilai tersebut, bisa dikatakan aitem nomor 1,3,4,5,11,21,23,24,25,38,39,43,44,45,46 tidak valid. Berikutnya, penggunaan uji reliabilitas dengan Teknik *Alpha Cronbach*. Dalam skala stres kerja ini didapatkan koefisien reliabilitas senilai 0,905 maka hal tersebut menampilkan skala ini layak diterapkan.

Tabel 4. *Blueprint* Skala Kecerdasan Emosional yang Sahih dan Gugur

No	Dimensi Kecerdasan Emosional	Butir-butir Pernyataan				Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Kesadaran diri	16,36,41	1,21	6,26,31	11,46	10
2	Manajemen diri	2,17,22,37,42	-	7,12,27,32,47	-	10
3	Motivasi	18	3,23,38,43	8,13,28,33,48	-	10
4	Empati	19	4,24,39,44	9,14,29,34,49	-	10
5	Keterampilan sosial	20,40	5,25,45	10,15,30,35,50	-	10
	Total	12	13	23	2	50

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari tanggal 17 April 2023 terhadap 150 anggota Bintara Tamtama. Langkah pertama pengumpulan data yaitu dengan meminta izin terlebih dahulu dengan pihak instansi untuk melakukan penelitian. Setelah mendapatkan izin kemudian memberikan kuesioner riset yang sudah dibuat sesuai rancangan dari peneliti pada subjek dengan *online*, yakni menerapkan skala *likert* guna mengetahui kecerdasan emosional pada stres kerja. Berdasarkan hasil tabel di atas, penggunaan skala pada penelitian ini adalah skala stres kerja sebanyak 13 aitem dan skala kecerdasan emosional yang sebanyak 35 aitem. Jadi, jumlah aitem dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 aitem pernyataan. Selanjutnya dilakukan analisa data dengan *IBM SPSS Statistics 25* dan penyusunan skala tersebut dilakukan ulang bagi penelitian berikut ini.

Tabel 5. Penomoran Baru Skala Stres Kerja

No	Dimensi Stres Kerja	Butir-butir pernyataan		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Fisiologis	1,3,25	9	4
2	Psikologis	5,6,26	11,22	5
3	Perilaku	14,23	17,18	4
	Total	8	5	13

Tabel 6. Penomoran Baru Skala Kecerdasan Emosional

No	Aspek Kepuasan Kerja	Butir-butir pernyataan		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kesadaran diri	16,36,41	6,26,31	6
2	Manajemen diri	2,17,22,37,42	7,12,27,32,47	10
3	Motivasi	18	8,13,28,33,48	6
4	Empati	19	9,14,29,34,49	6
5	Keterampilan sosial	20,40	10,15,30,35,50	7
	Total	12	23	35

Hasil Analisis Data

Penggunaan metode analisis data pada penelitian ini yaitu hubungan *Pearson Product Moment*. Penggunaan metode ini supaya diperoleh hubungan kecerdasan emosional berdasarkan stres kerja pada anggota TNI-AD Bintara Tamtama. Analisis korelasi tersebut menerapkan program *IBM SPSS*

Statistic 25.

1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data mempunyai tujuan untuk melihat jumlah utama data yang berkaitan pada penelitian. Dan pada penelitian ini meliputi skor empirik dan hipotetik.

a. Skala Variabel Stres Kerja

Skala kecerdasan emosional terbagi atas 13 item dengan skor aitem gerak berdasarkan 4 alternatif jawaban dengan skor 1 – 4. Jarang maksimal dan minimal yaitu 13x1 hingga 13x4 yakni 52 dengan *mean* hipotetik $(52+13):2 = 32,5$. Standar deviasi hipotetik skala stres kerja penelitian ini yaitu $(52-13):6 = 6,5$. Dari skala tersebut dipenuhi dengan isi subjek, akan didapatkan *mean* empirik senilai 26,58 dengan standar deviasi 3,888.

Tabel 7. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Stres Kerja

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>		<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	
Stres Kerja	19	45	26,58	3,888	13	52	32,5	6,5

Jika *mean* empirik > *mean* hipotetik, dinyatakan hasil temuan yang didapat dikatakan lebih tinggi dan kebalikannya. Apabila *mean* empirik < *mean* hipotetik dinyatakan hasil temuan dikatakan rendah.

Berdasarkan hasil analisa dalam skala stres kerja didapatkan *mean* empirik < *mean* hipotetik yakni $26,58 < 32,5$. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa terdapat populasi yang memiliki stres kerja yang rendah.

Standar deviasi hipotetik penelitian $\sigma = (52-13):6 = 6,5$, dan *mean* hipotetik yaitu $\mu = (52+13):2 = 32,5$. Berdasarkan perhitungan tersebut bisa dijelaskan menjadi $x < (32,5-6,5)=26$, $(32,5-6,5)=26 \leq x \leq (32,5+6,5)=39$, $x > (32,5+6,5)=39$. Kategorisasi data stres kerja bisa ditinjau dari tabel berikut:

Tabel 8. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Stres Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Kerja	$x < 26$	Rendah	78	52%
	$26 \leq x \leq 39$	Sedang	71	47,3%
	$x \geq 39$	Tinggi	1	0,7%
Jumlah			150	100%

Berdasarkan kategori tabel 10 diketahui ada 78 subjek (52%) yang mempunyai stres kerja rendah ada 71 subjek (47,3%) yang mempunyai stres kerja sedang dan ada 1 subjek (0,7%) yang mempunyai stres kerja tinggi. Jadi, dapat diambil kesimpulan subjek penelitian ini mempunyai rata-rata stres kerja rendah.

Skor Variabel Kecerdasan Emosional

Skala kecerdasan emosional terbagi atas 35 aitem dengan skor aitem gerak berdasarkan 4 alternatif jawaban dengan skor 1 – 4. Jarang maksimal dan minimal yaitu 35×1 hingga 35×4 yakni 140 dengan *mean* hipotetik $(140+35):2 = 87,5$ standar deviasi hipotetik skala kecerdasan emosional penelitian ini yaitu $(140-35):6 = 17,5$ dari skala tersebut dipenuhi dengan isi subjek, akan didapatkan *mean* empirik senilai 106,11 dengan standar deviasi 9,898.

Tabel 9. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Kecerdasan Emosional

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
Kecerdasan Emosional	71	136	106,11	9,898	35	140	87,5	17,5

Jika *mean* empirik > *mean* hipotetik, dinyatakan hasil temuan yang didapat dikatakan lebih

tinggi dan kebalikannya. Apabila *mean* empirik < *mean* hipotetik dinyatakan hasil dalam penelitian dikategorikan rendah.

Berdasarkan hasil analisa dalam skala kecerdasan emosional didapatkan *mean* empirik > *mean* hipotetik yakni $106,11 > 87,5$. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa terdapat populasi yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Standar deviasi hipotetik yang didapat $\sigma = (140-35):6 = 17,5$, dan *mean* hipotetik yaitu $\mu = (140+35):2 = 87,5$. Berdasarkan hasil tersebut bisa dijelaskan menjadi $x < (87,5-17,5)=70$, $(87,5-17,5)=70 \leq x \leq (87,5+17,5)=105$, $x > (87,5+17,5)=105$. Kategorisasi data Kecerdasan emosional bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 10. Kategorisasi Data Kecerdasan Emosional

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kecerdasan Emosional	$x < 70$	Rendah	0	0%
	$70 \leq x \leq 105$	Sedang	89	59,3%
	$x \geq 105$	Tinggi	61	40,7%
Jumlah			150	100%

Berdasarkan kategori pada tabel 8 bisa ditinjau tidak adanya subjek yang mempunyai kecerdasan emosional rendah, sedangkan ada 89 subjek (59,3%) yang mempunyai kecerdasan emosional sedang, serta ada 61 subjek (40,7%) yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi, jadi dapat diambil kesimpulan rata-rata subjek riset mempunyai kecerdasan emosional sedang.

2. Hasil Uji Asumsi

Pada penelitian ini pengujian asumsi dilaksanakan dalam melihat terdapat ataupun tidak penyimpangan data yang telah didapatkan melalui instrumen untuk mengumpulkan data. Pada penelitian ini, penggunaan pengujian asumsi yaitu pengujian normalitas dan juga linieritas.

a. Uji Normalitas

Berdasarkan Sugiyono (2017:239), pengujian ini berguna dalam mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut terdistribusi normal ataupun tidak. Dalam penelitian ini menerapkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov (1-tailed)* dalam melakukan uji hasil residual untuk model regresi dan data yang terdistribusi normal dinilai bisa mewakili populasi. Apabila taraf

signifikansi di bawah 0,05 jadi mampu diambil kesimpulan data tidak terdistribusi normal dan kebalikannya. (Purnomo,2016).

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	K-SZ	Signifikansi	P	Keterangan
Stres Kerja	3,888	0,137	0,00	$P>0,05$	Sebaran Tidak Normal
Kecerdasan Emosional	9,898	0,138	0,00	$P>0,05$	Sebaran Tidak Normal

Pengujian ini dilaksanakan dengan menerapkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Diperoleh koefisien *K-SZ (Test Statistic)* senilai 0,137 dengan nilai *Sign. (2-tailed)* senilai 0,000 terhadap variabel stres kerja dan koefisien *K-SZ (Test Statistic)* senilai 0,138 dengan nilai *Sign. (2-tailed)* senilai 0,000 terhadap variabel kecerdasan emosional. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu searah, jadi penggunaan nilai yaitu pengujian *Sign. (1-tailed)*, terhadap variabel stres kerja senilai 0,000 dan variabel kecerdasan emosional senilai 0,000 dimaknai data kedua variabel tidak terdistribusi normal. Maka dari itu pengujian normalitas dibuktikan tidak berdistribusi normal sehingga analisis korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Rank Spearman*. Penelitian ini menerapkan pengujian non parametrik bagi hipotesa asosiatif. Korelasi *Rank Spearman* mendapatkan korelasi ataupun melakukan uji korelasi dari variabel yang mana data dibentuk ordinal terhadap statistika non parametrik (Sugiyono, 2016).

b. Uji Linearitas

Pengujian ini diterapkan dalam melihat terdapat atau tidak hubungan dengan linear dari variabel dependen pada masing-masing variabel independen yang ingin dilakukan uji. Apabila sebuah model tidak memadai persyaratan linearitas, maka tidak dapat diterapkan model regresi linearnya. Variabel stres kerja dan kecerdasan emosional akan dinyatakan mempunyai hubungan linear jika $p < 0,05$. Hasil pengujian ini bisa terlihat dalam tabel 12 dibawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Keterangan
Stres Kerja & Kecerdasan Emosional	45,853	0,00	Linear ($P < 0,05$)

Dari tabel di atas, bisa terlihat bahwa didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($P < 0,05$). Hal tersebut bisa diambil kesimpulan stres kerja dan kecerdasan emosional berhubungan secara linear.

3. Uji Hipotesis

Sesudah pengujian asumsi diperoleh, uji hipotesa dapat diterapkan. Uji ini dilaksanakan bertujuan dalam melihat terdapat atau tidak hubungan dari stres kerja dan kecerdasan emosional pada anggota TNI-AD Bintara Tamtama. Penelitian ini menerapkan Teknik analisis Korelasi *Rank Spearman*.

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi

Variabel	R	P	Keterangan
Stres Kerja & Kecerdasan Emosional	-0,458	0,000	Korelasi Negatif

Hasil analisis korelasi *Spearman Sig (1-tailed)* menampilkan nilai yaitu $0,000 \leq \alpha$ jadi H_0 ditolak. Nilai korelasi antara kecerdasan emosional dengan stres kerja senilai -0,458, bisa ditinjau berdasarkan korelasi *Rank Spearman* menampilkan nilai koefisien yang ada di skor 0,500 sampai dengan 0,400 maka memiliki kekuatan hubungan yang cukup kuat (Suharsimi Arikunto, 2009:164). Hal ini menandakan jika terjadi hubungan cukup kuat dari kecerdasan emosional dengan stres kerja.

Korelasi negatif yang signifikan dari stres kerja dengan kecerdasan emosional dan nilai p 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai negatif bisa dimaknai apabila stres kerja mengalami peningkatan maka terjadi penurunan dan kebalikannya terhadap kecerdasan emosional. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka bisa diambil kesimpulan hipotesa diterima, dimana pada hipotesis ini menampilkan hubungan dari stres kerja dan kecerdasan emosional.

Tabel 14. Sumbangan Efektif

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,433	0,187	0,182	3,517

Dari perhitungan antara koefisien beta dan koefisien korelasi dalam tabel tersebut diperoleh sumbangan efektif variabel stres kerja terhadap kecerdasan emosional sebesar 18,7% selebihnya sebanyak 81,3% dipengaruhi dari faktor lainnya. Jadi bisa disimpulkan tingginya stres kerja yang dirasakan oleh anggota TNI-AD menghasilkan rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh TNI-AD.

Pembahasan

Hasil penelitian yang sudah dilakukan pada 150 anggota TNI-AD Bintara Tamtama diperoleh bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kecerdasan emosional pada anggota TNI-AD. Dimana hal ini ditunjukkan melalui nilai yang diperoleh dalam *Rank Spearman Correlation* sebesar -0,458 dan *sig* senilai 0,000 ($p < 0,05$). Hasil analisis penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Karambut (2012) pada penelitian yang dilakukannya mendapatkan hasil kecerdasan emosional berpengaruh nyata pada stres kerja. Pada penelitian ini dinyatakan terdapat hubungan negatif dari stres kerja terhadap kecerdasan emosional.

Berdasarkan kategorisasi yang didapat bahwa 150 anggota TNI-AD ada 78 subjek (52%) yang mempunyai stres kerja rendah, ada 71 subjek (47,3%) yang mempunyai stres kerja sedang dan ada 1 subjek (0,7%) yang mempunyai stres kerja tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dalam dimensi stres kerja, terdapat subjek yang memiliki stres kerja rendah, yaitu 52%. Hal ini terjadi dikarenakan subjek tersebut dapat menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan dan memiliki kontrol diri yang baik, sebanyak 71 subjek yaitu (47,3%) memiliki stres kerja sedang, hal ini disebabkan oleh subjek yang mampu menghadapi tuntutan pekerjaan.

Namun, disisi lain terdapat beberapa subjek yang tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan tersebut sehingga ketika dihadapkan oleh suatu permasalahan yang terdapat di instansi berdampak kepada performa dari instansi itu sendiri dan terdapat 1 subjek yaitu (0,7%) memiliki stres kerja tinggi, hal ini timbul dikarenakan terdapat ketidakseimbangan psikis dan fisik yang memberi pengaruh emosional, tahapan pemikiran dan keadaan subjek dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi negatif antara stres kerja dengan kecerdasan emosional. Semakin tinggi stres kerja pada anggota TNI-AD maka semakin rendah pula kecerdasan emosional yang dialami. Sebaliknya, rendahnya stres kerja maka semakin tinggi pula kecerdasan emosional yang dialami. Sesuai dari penelitian terdahulu yang dilaksanakan dari Baharuddin, Jufri, dan Hamid (2019) tentang hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada anggota kepolisian diperoleh kecerdasan emosi anggota kepolisian tinggi dan stres kerja anggota kepolisian rendah, sehingga dari hasil dari penelitian tersebut hipotesis yang berkaitan negatif bisa diterima.

Hasil dari penelitian ini, diperoleh koefisien determinasi sebesar 18,7%, selebihnya mencapai 81,3% ditentukan dari faktor lainnya. Hasil dari kategorisasi menampilkan tidak adanya subjek yang mempunyai kecerdasan emosional rendah, sementara ada 89 subjek (59,3%) yang mempunyai kecerdasan emosional sedang, dan ada 61 subjek (40,7%) yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi.

Hasil dari penelitian yang dilaksanakan dari peneliti dapat disimpulkan tidak terdapat subjek yang mempunyai kecerdasan emosional rendah, terdapat sebanyak 89 subjek yaitu (59,3%) memiliki kecerdasan emosional sedang, yang mana hal ini berarti subjek mampu untuk mengetahui emosi diri, mendorong diri, dan membimbing hubungan pada seseorang lainnya dan sebanyak 61 subjek yaitu (40,7%) memiliki kecerdasan emosional tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan subjek dalam kesadaran diri, manajemen diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial sudah sangat baik.

IV. Kesimpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini didapatkan koefisien korelasi dua variabel sebesar -0,458 dan sig sebesar 0,000 ($p < 0,05$) artinya semakin tinggi stres kerja pada anggota TNI-AD maka semakin rendah pula kecerdasan emosional yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi pula kecerdasan emosional yang dialami.
2. Didapatkan kategorisasi dalam variabel stres kerja yaitu sebanyak 78 subjek pada taraf stres kerja

rendah, 71 subjek pada taraf stres kerja sedang, dan 1 subjek pada taraf stres kerja tinggi. Serta kategorisasi dalam variabel kecerdasan emosional yaitu sebanyak 89 subjek termasuk pada taraf kecerdasan emosional sedang dan sebanyak 61 subjek termasuk pada taraf kecerdasan emosional tinggi, serta tidak adanya subjek yang memiliki kecerdasan emosional rendah.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari variabel Stres Kerja terhadap Kecerdasan Emosional sebesar 18,7% selebihnya sebanyak 81,3% ditentukan dari pengaruh faktor lainnya di luar dari penelitian ini.

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat peneliti yang berikan pada penelitian ini menjadi :

1. Saran bagi anggota TNI-AD

Diharapkan dapat menjaga dan mempertahankan kecerdasan emosional menggunakan langkah seperti faktor munculnya emosi, dan peka pada perasaan.

2. Saran bagi instansi X di Medan

Diharapkan kepada instansi terkait dapat mengadakan *emotional management* dengan cara tetap fleksibel dan positif mengarahkan perilakunya termasuk manajemen diri, kesadaran diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan supaya penelitian ini mampu dilanjutkan dengan melakukan perbandingan objek penelitian yang meluas dengan karakter yang berbeda-beda.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharuddin, M. I., Jufri, M., & Hamid, A. N. (2019). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada anggota kepolisian satuan lalu lintas Polrestabes Makassar. *Jurnal Psikologi Talenta*, 5(1), 1-11.
- Bar-On, R. A and Byrne, D. E. (2000). *Social Psychology (9th)*. Singapore: Allyn and Bacon.
- Goleman, Daniel. (2004). *Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kaikkonen, N. M., & Laukkala, T. (2016). International military operations and mental health—A review. *Nordic Journal of Psychiatry*, 70(1), 10-15.
- Karambut, C. A. (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.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Ridner, S. H. (2004). Psychological distress: concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 45(5), 536-545.
- Suharsimi, A. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta, 134.
- Prof. Dr. Saifuddin Azwar, MA. *Buku Penyusunan Skala Psikologi Edisi* Pustaka Pelajar, 2012.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. CV. Wade Group

- bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press.
- Robbins, S. P. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi edisi Kelima (terjemahan). *Erlangga. Jakarta*.
- Sari, N. A., & Hartini, N. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Anggota TNI AD yang Bertugas di Wilayah Rawan Konflik. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1298-1305.
- Setyawan, F.E.B. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.