

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
ANGGOTA POLRES BOYOLALI DENGAN
KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II
pada Jurusan Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh:

Febriyan Adi Garuda Sakti

P 100 160 053

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
ANGGOTA POLRES BOYOLALI DENGAN
KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

Febriyan Adi Garuda Sakti
P100160053

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

DOSEN PEMBIMBING

Pembimbing Utama



Soepatini, M.Si., Ph.D

DOSEN PEMBIMBING

Pembimbing Pendamping



Dr. Svamsudin, M.M.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
ANGGOTA POLRES BOYOLALI DENGAN
KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

OLEH

FEBRIYAN ADI GARUDA SAKTI

P 100 160 053

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Sekolah
Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 20 Desember 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

- 1. Soepatini, M.Si., Ph.D (.....)
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Dr. Syamsudin, M.M. (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Dr. Anton Agus Setyawan, M.Si (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)**



Direktur,

Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, Desember 2018

Penulis,



FEBRIYAN ADI GARUDA SAKTI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRES BOYOLALI DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja anggota polres boyolali dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderator. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu stress kerja, variabel dependen yaitu kinerja anggota, dan variabel moderator yaitu kecerdasan emosional. Sampel penelitian ini adalah anggota Polres Boyolali dari setiap divisi. Sampel dilakukan dengan metode *quotasampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarkan langsung ke setiap anggota divisi Polres Boyolali sebanyak 100 kuesioner. Metode statistik pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota sedangkan kecerdasan emosional memiliki dampak positif pada kinerja anggota dan memoderasi hubungan antara stress kerja dan kinerja anggota.

Kata kunci : stress kerja, kinerja anggota, kecerdasan emosional

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress on the performance of Boyolali Police officers with emotional intelligence as a moderator variable. This analysis uses independent variables, namely job stress, the dependent variable is member performance, and the moderator variable is emotional intelligence. The sample of this study was Boyolali District police officers from each division. The sample is done by the quota sampling method. Data collection was carried out with a questionnaire distributed directly to each member of the Boyolali police station as many as 100 questionnaires. The statistical method in this study uses Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that work stress has a negative effect on member performance as much as emotional intelligence has a positive impact on member performance and moderates the relationship between work stress and member performance.

Keywords: work stress, performance, emotional intelligence

1. PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi terus menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap karyawan untuk mampu beradaptasi. Mereka yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi penuh pertentangan. Gejala yang muncul sebagai bentuk perlawanan dari perubahan adalah stres. Menurut Handoko (2001:200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Dampak dari stres pun beraneka ragam, dapat mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik.

Setiap orang dalam suatu organisasi pasti pernah mengalami stres kerja. Untuk mencegah agar stres kerja tidak berlangsung terus menerus diperlukan suatu pengelolaan stres kerja. Sebagai pihak manajemen, mengelola stres pekerja lebih bersifat pemahaman pada penyebab stres dan mengambil tindakan untuk mengurangnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja dapat dilihat sebagai aktivitas di mana seorang individu dapat berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya pada suatu periode (Jamal, 1984). Agar dapat bersaing dalam perubahan ekonomi dan lingkungan kerja yang cepat, maka kinerja karyawan harus ditingkatkan dan akibatnya kinerja perusahaan menjadi lebih krusial. Oleh karena itu perlu bagi perusahaan untuk menganalisa masalah yang terkait dengan kinerja. Dalam penelitian terbaru, telah ditemukan bahwa ada empat jenis hubungan antara ukuran stres kerja dan kinerja: hubungan linear negatif, hubungan positif, hubungan curvilinear / U-shaped, dan tidak ada hubungan antara keduanya pada tingkat konseptual (Jamal, 1984). Temuan yang diperoleh dari penelitian sebelumnya mengenai hubungan ini dianggap tidak konsisten.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Trihandini, 2005). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (1998) mengungkapkan bahwa

kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara stress kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja serta bagaimana kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara stress kerja dan kinerja.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan kuantitatif, dengan populasi anggota Polres Boyolali yang berjumlah 308 orang dengan sampel sebanyak 100 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik kombinasi antara *convenience* dan kuota sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dari populasi, kemudian dengan jumlah patokan tersebut peneliti mengambil sampel secara sembarang asal memenuhi persyaratan sebagai sampel dari populasi tersebut. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala *linkert*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *path*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Boyolali dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderator diketahui bahwa serangkaian pengujian instrumen dinyatakan valid dan reliabel serta serangkaian pengujian asumsi klasik dinyatakan normal, tidak ada masalah multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi menghasilkan formulasi $Y = 11,522 - 0,893X_1 + 0,584X_2 + 0,033X_3 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan keterangan bahwa stress kerja pengaruh negatif, apabila aspek stress kerja yang dialami anggota semakin berkurang maka mengakibatkan tingkat kinerja semakin meningkat. Kecerdasan emosional bernilai positif atau pengaruh positif sehingga apabila

aspek Kecerdasan emosional yang dimiliki anggota semakin meningkat maka mengakibatkan kinerja semakin meningkat pula.

Melalui Uji t ditunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Uji pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh H_0 ditolak t_{hitung} sebesar -2,992, maka hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena $t.sig$ (0,004), maka secara signifikan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Uji pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh H_0 ditolak t_{hitung} sebesar 2,755, maka hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena $t.sig$ (0,000), maka secara signifikan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Uji pengaruh variabel kecerdasan emosional memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh H_0 ditolak t_{hitung} sebesar 2,372, maka hal ini menunjukkan bahwa stress*kecerdasan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena $t.sig$ (0,000), maka secara signifikan berpengaruh kecerdasan emosional memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F $F_{hitung} > F_{tabel}$ (77,928 > 2,000), maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan atau karena $F.sig$ (0,000) lebih kecil

dari dari 0,05 (α) maka stres kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari Uji R^2 persamaan I diperoleh sebesar 0,608 dan Hasil dari Uji R^2 persamaan II sebesar 0,626. Dari hasil persamaan I dan persamaan II dapat dilihat adanya peningkatan hasil yaitu dari 0,608 menjadi 0,626, maka dapat diartikan bahwa variabel kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan antara stress kerja dan kinerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan uraian pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (-2,992) > t_{tabel} (-2,000)$ atau nilai signifikansi $0,004 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.
2. Ada pengaruh kecerdasan emosional yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (-2,755) > t_{tabel} (2,000)$ atau nilai signifikansi $0,007 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.
3. Ada pengaruh antara kecerdasan emosional memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai R^2 persamaan I $> R^2$ persamaan II. Jadi hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dalam memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ashkanasy, N. M & Daus, C. S. 2002. Emotion in the Workplace: The New Challenge For Managers. *Academy of Management Executive*. Vol. 16, No. 1, pp: 76-86.
- Befort, N., Hattrup, K. (2003). Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Ratings of the Importance of Job Behaviors, *Applied HRM Research*, 8(1), pp.17-32.
- Carmeli, A. (2003). The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behavior, and Outcomes: An Examination Among Senior Managers, *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), pp.788-813.
- Caruso, D. R., Mayer, J. D., Salovey, P & Sitarenios, G. 2003. Measuring Emotional Intelligence With The MSCEIT V2.0. *Emotion*. Vol. 3, No. 1, pp: 97-105.
- Casmini. 2007. Emotional Parenting. Yogyakarta: PilarMedika.
- Ciarrochi, J., Deane, F. P & Anderson, S. 2000. Emotional Intelligence Moderates The Relationship Between Stress and Mental Health. *Personality and Individual Differences*. Vol. 32, pp: 197-209.
- Gendro,Wiyono. 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. Manajemen Pemasaran. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Goleman, D. (1998). Working With Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
- Goleman, Daniel, Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Alex Tri Kantjono, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.*

- Mayer, J.D., Salovey, P., Caruso, D., & Sitarenios, G. (2003). Measuring Emotional Intelligence With the MSCEIT V2.0., *Emotion*, 3, 97-105.
- Montgomery, Blodgett & Barnes, 1996. A model financial securities salesperson job stress. *The journal of Services Marketing*, Vol. 10 No. 3, pp. 21-34.
- Muhammad Jamal. Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries. Department of Management John Molson School of Business Concordia University Montreal, Quebec, Canada H3G 1M8 Canada. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 20; November 2011.
- Murphy, K.R. , Kroeker, L., (1988), Dimensions of Job Performance (Rep. No. TN 88-39). San Diego: Navy Personnel Development and Research Center in
- Murphy, K. R., (1989), Is The Relationship Between Cognitive Ability And Job Performance Stable Over Time?, *Human Performance* 2(3), 183-200.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sosik, J. J & Megerian, L. E. Understanding Leader Emotional Intelligence and Performance The Role of Self-Other Agreement on Transformational Leadership Perceptions. *Group & Organization Management*. Vol. 24, No. 3, pp: 367-390.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Suprihanto John, dkk., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Trihandini, R.A.F.M. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang). Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang. (diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/15539/1/Fabiola.pdf>).
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.