

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DAN KECERDASAN ADVERSITAS DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN

¹⁾ Netty Dyan Prastika, ²⁾ Alfian Noor

¹ Program Studi Psikologi, Universitas Mulawarman
email: prastika.nd@gmail.com

² Program Studi Psikologi, Universitas Mulawarman
email: alfian_noor@yahoo.com

Abstract. *This research was aimed to examine the correlations between emotional quotient and adversity quotient with work stress of the employees at Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samarinda. Where the proposed two independent variables and one dependent variable, namely the emotional quotient and adversity quotient acting as independent variables and work stress served as dependent variables. This research used the population as research subjects. The subjects of this research were 98 employees. The data were collected by using three questionnaires (1) the work stress, (2) the emotional quotient, (3) the adversity quotient. Data analysis of the research uses multiple regression analysis techniques. The results of this research are: (1) there is a significant correlation between emotional quotient and adversity quotient with work stress ($F = 2.553$, $R^2 = 0.151$, $p = 0.038$); (2) there is a significant and negative correlations between emotional quotient with work stress ($\beta = -0.137$, $t = -0.760$, $p = 0.049$); (3) there is a significant and negative correlations between adversity quotient with work stress ($\beta = -0.326$, $t = -1.816$, $p = 0.027$).*

Keywords: *emotional quotient, adversity quotient, work stress*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas dengan stres kerja pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Samarinda. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas berperan sebagai variabel bebas dan stres kerja berperan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan populasi sebagai subjek penelitian. Subjek penelitian terdiri dari 98 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket stres kerja, kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas. Analisa data penelitian ini menggunakan teknik analisa regresi berganda, dengan bantuan SPSS versi 16.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas dengan stres kerja ($F = 2.553$, $R^2 = 0.151$, $p = 0.038$); (2) terdapat korelasi negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja ($\beta = -0.137$, $t = -0.760$, $p = 0.049$); (3) terdapat korelasi negatif yang signifikan antara kecerdasan adversitas dengan stres kerja ($\beta = -0.326$, $t = -1.816$, $p = 0.027$).

Kata kunci: kecerdasan emosi, kecerdasan adversitas, stres kerja

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat dalam dunia perbankan dengan banyaknya kompetitor membawa arus persaingan yang tidak lagi hanya pada *price competition* dan bunga, melainkan juga

pada *non-price competition*. Persaingan dalam kualitas ini akan menuju pada *Good Corporate Governance* (GCG). Di tengah kondisi tersebut, industri perbankan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saingnya.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia yang dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Peningkatan kualitas manajemen bank tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, agar PT BRI (Persero) Tbk dapat lebih berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah mengenai penanggulangan stres para karyawan.

Upaya yang tengah dilakukan saat ini oleh Bank BRI cabang Samarinda adalah dengan meningkatkan status Bank BRI di mata para nasabah terutama di kawasan Ibu Kota Samarinda sebagai Bank yang terbaik dan dapat di percaya oleh semua kalangan. Dengan tekad yang kuat Bank BRI cabang Samarinda diharapkan akan mampu menjawab tantangan global dan akan mampu berbuat banyak untuk memenuhi kebutuhan dan keperluan nasabah.

Sehubungan dalam konteks pengembangan Bank BRI cabang Samarinda menjadi Bank yang terbaik dan dipercaya maka dibutuhkan kualitas

sumber daya manusia yang handal, sehingga mampu mengimbangi tuntutan perubahan yang sangat cepat agar tetap *survive*. Artinya dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak mudah mengalami *shock* atau guncangan terhadap tuntutan perubahan. Disamping itu juga dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menguasai suatu bidang keahlian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional serta mampu menghasilkan kinerja-kinerja yang dapat bersaing membangun Bank BRI cabang Samarinda semakin berkualitas.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan pada tanggal 7 Maret 2012, salah satunya dengan MI (staff SDM BRI cabang Samarinda) pada pukul 14.00 WITA bertempat di kantor BRI cabang Samarinda mengatakan bahwa setiap karyawan pada umumnya mengalami stres. Hal ini dikarenakan berbagai macam sebab dan akibat, tergantung dari setiap jabatannya maupun kondisinya. Ada stres yang disebabkan oleh beban kerja yang menumpuk, perbedaan pendapat antar karyawan, dan bahkan stres tekanan keluarga di rumah. Terkadang ada beberapa karyawan khususnya perempuan yang mengeluhkan beban kerja tidak seimbang dengan upah yang didapat. Waktu mereka cenderung dihabiskan

untuk pekerjaan, masuk pagi pulang malam, sehingga menimbulkan konflik di dalam rumah tangga seperti anak, suami dan keperluan rumah tangga menjadi terbengkalai. Sedangkan untuk karyawan pria banyak mengeluhkan bahwa persaingan di dunia perbankan sangatlah ketat. Perlu banyak melahirkan inovasi-inovasi terbaru jika ingin promosi naik jabatan. Namun tidak dipungkiri terkadang persaingan ini memicu konflik dikarenakan perbedaan pendapat dan kurang adanya kerjasama di dalam tim.

Wawancara peneliti tersebut diperkuat oleh pernyataan Beehr (1995: 6) yang menyebutkan bahwa meningkatnya tekanan terhadap pekerjaan, kurangnya kebebasan adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas semakin bertambah (*overload*), adanya konflik-konflik dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan dapat menjadi pemicu timbulnya stres dikalangan para karyawan. Tingkat stres kerja ini akan semakin tinggi apabila karyawan mendapat beban kerja atau tambahan tugas yang berbeda tanpa mendapat pelatihan sebelumnya dan jaminan perawatan kesehatan (Minter, 1999: 49)

Berkaitan dengan hal di atas muncul pertanyaan apakah Bank BRI cabang Samarinda sudah memiliki kualitas sumber daya manusia yang diharapkan

atau malah sebaliknya, banyak sumber daya manusianya mengalami stres kerja karena beban kerja yang semakin berat. Beberapa hal yang tampak pada karyawan yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja antara lain karyawan yang lamban dan santai dalam bekerja (motivasi rendah), bila dibiarkan berdampak pada produktifitas, dan upaya kerja yang minimal sehingga hasil kerja tidak optimal. Munculnya fenomena-fenomena tersebut ada kemungkinan disebabkan oleh tekanan pekerjaan dan kuantitas pekerjaan yang *overload*, adanya perubahan deskripsi jabatan atau pekerjaan, perubahan proses komunikasi, konflik-konflik baru, serta tuntutan psikologis terhadap pekerjaan.

Menurut Manktelow (2007: 14) Stres terbentuk dari berbagai hal, stres adalah kumpulan hasil, respons, jalan dan pengalaman yang berkaitan, yang disebabkan oleh berbagai keadaan atau peristiwa yang menyebabkan stres atau yang disebut stresor. Lingkungan kerja dapat menjadi sumber stres karena beberapa alasan, antara lain tuntutan kerja, tanggung jawab kerja, lingkungan fisik kerja, rasa kurang memiliki pengendalian, hubungan antar manusia yang buruk, kurang pengakuan dan peningkatan jenjang karier dan rasa kurang aman dalam bekerja. Tuntutan kerja dapat menjadi

sumber stres yaitu beban kerja terlalu besar dan berat. Hal ini karena jumlahnya, misalnya harus mengerjakan pekerjaan yang banyak dalam waktu yang terbatas atau karena sifat kerja itu sendiri, dimana pekerjaan tersebut membutuhkan banyak tenaga dan pikiran.

Beberapa peneliti terutama Lazarus menyatakan bahwa stres hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan (Fraser, 1992: 78). Menurut Wilford, stres terjadi bila terdapat penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah diperbaiki sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pekerjanya (Fraser, 1992: 79).

Stres atau ketegangan timbul sebagai suatu hasil ketidakseimbangan antara persepsi orang itu mengenai tuntutan yang dihadapinya dan persepsinya mengenai kemampuannya untuk menanggulangi tuntutan tersebut (Fraser, 1992: 80-81). Biasanya kita berbicara mengenai stres kehidupan kerja, seringkali menunjuk pada akibat-akibat persaingan, keinginan untuk maju dan berhasil. Tetapi kita jangan lupa bahwa stres meliputi akibat-akibat

kerentanan manusia terhadap konflik dengan rekan sekerjanya, penilaian prestasi berdasarkan hasil kerja, rutinitas pekerjaan, penggiliran kerja, perubahan teknologi yang cepat, urbanisasi dan lain sebagainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Baradell dan Klein (1993: 267) mengungkapkan bahwa individu yang sensitif terhadap stres mudah melakukan pengambilan keputusan yang salah. Hal ini disebabkan mereka cenderung melakukan strategi pengolahan informasi yang salah ketika mengalami stres. Individu ini saat melakukan pengambilan keputusan dibawah kondisi stres akan mengambil keputusan yang salah dan tidak terorganisir, karena mereka cenderung lebih terfokus untuk menyelesaikan stres internalnya daripada mencari strategi untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disebutkan beberapa alasan mengapa stres menjadi topik penting dalam organisasi atau perusahaan antara lain yaitu stres dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena stres dapat membawa efek psikologis yang menghambat karyawan untuk menunjukkan performansi kerja yang optimal, stres dapat menyebabkan *turn over* dan absensi yang tinggi pada karyawan karena stres dapat menunjukkan gejala somatisasi yang dapat menghambat

kerja karyawan, stres dapat mempengaruhi keamanan karyawan yang lain, bahkan stres kerja yang dialami dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lain.

Mencermati fenomena-fenomena yang berkaitan dengan stres kerja di atas dan kaitannya dengan beberapa karakteristik kecerdasan seperti kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas. Maka hubungan kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas adalah dimana stres kerja yang dialami oleh individu tidak lepas dari emosi dan juga adversitas diri pada individu. Mereka yang tidak mampu mengelola emosi dengan baik diduga akan mudah mengalami stres kerja. Begitu juga sebaliknya mereka yang mampu mengelola emosinya dengan baik diduga kecenderungan mengalami stres kerja yang merugikan semakin kecil.

Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja dan akan mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkannya. Karena kesuksesan seseorang secara tidak langsung dapat terlihat dari cara dia untuk mampu bekerja sama dengan baik dalam team dan dengan masyarakat. Mereka yang mampu bekerja sama akan memaksimalkan produktivitas kelompok, akan tetapi mereka yang tidak dapat

bekerja sama atau mudah “meledak” tak mampu mengelola perubahan atau konflik dan bahkan akan meracuni perusahaan. Agar dapat bekerja sama dengan baik, diperlukan kemampuan mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut, menurut Goleman (2000: 34) merupakan aspek kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ).

Kecerdasan emosi memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya membawa orang tersebut mampu bekerjasama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (2004: 1) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Goleman (2000: 58), menjelaskan memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya potensi yang tinggi di segala bidang. Sebuah laporan bahwa hingga akhir 1999 sudah ada sekitar 600 perusahaan yang

memasukkan unsur EQ ke dalam bisnis mereka. American Express sejak tahun 1991 mereka mengembangkan penerapan keterampilan emosional (*emotional competency training*), dari hasil pelatihan tersebut menghasilkan 90 persen peserta pelatihan mengalami kemajuan signifikan dan hasil penjualan mereka meningkat sebesar 18,1 persen berkat pelatihan penyadaran emosi serta membangun emosi positif pada sebagian karyawannya (Hays, 1999: 72-74).

Stres kerja dikaitkan dengan kecerdasan emosi karena dalam melaksanakan tugasnya karyawan menghadapi berbagai macam permasalahan dan seringkali menemui konflik-konflik, perselisihan, kecemasan, dan tekanan karena ketidakmampuan menumbuhkan motivasi, mengendalikan dorongan hati, bertenggang rasa dengan orang lain dan menanggapi perasaan orang lain dengan tepat. Untuk itu Goleman (2009: 45) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi merupakan kecakapan emosi yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Kecerdasan emosional ini sangat mempengaruhi kehidupan seseorang

secara keseluruhan mulai dari kehidupan dalam keluarga, pekerjaan, sampai interaksi dengan lingkungan sosialnya. Oleh karena itu kecerdasan emosional berpengaruh juga pada cara seseorang menyelesaikan masalah dan menghadapi stres dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam kehidupan keluarga, pekerjaan maupun interaksi dengan lingkungan sosial. Ditambahkan pula oleh Goleman (2009: 395) bahwa “banyak orang gagal dalam hidupnya bukan karena kecerdasan intelektual yang rendah, namun karena mereka kurang memiliki kecerdasan emosional”. Hal inilah yang membuat kecerdasan emosional perlu dipahami, dimiliki dan diperhatikan dalam pengembangannya karena mengingat kondisi kehidupan dewasa ini semakin kompleks. Kehidupan yang semakin kompleks ini memberikan dampak yang sangat buruk terhadap konstelasi kehidupan emosional individu (Goleman, 2009: 395).

Sementara itu, menjalani kehidupan memang tidak selamanya berjalan lancar atau sesuai dengan rencana yang telah disusun, terkadang menemui hambatan, kesulitan, tantangan, yang tak jarang berujung pada kegagalan. Permasalahannya lebih terletak pada seberapa mampu seseorang untuk memahami, mengenali sekaligus

mengelola hambatan atau masalah yang dihadapinya tersebut, hingga pada gilirannya akan mengubah hambatan tersebut menjadi peluang yang menjanjikan suatu kesuksesan. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa kemampuan untuk memahami, mengenali, sekaligus mengelola setiap episode kehidupan yang dihadapi akan sangat terkait dengan daya tahan atau daya toleransi seseorang terhadap masalah. Berbincang tentang hal tersebut diatas, akan menarik jika kemampuan untuk menghadapi kesulitan disebut sebagai kecerdasan adversitas atau *Adversity Quotient* (AQ).

Seseorang yang memandang dan mampu mengubah kesulitan atau hambatan sebagai suatu tantangan dan peluang menurut Stoltz (2000: 18) adalah seseorang yang akan mampu terus berjuang dalam situasi apapun sehingga merekalah yang akan mencapai kesuksesan. Seseorang yang terus berjuang dan berkembang pesat adalah seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas atau *adversity quotient* yang tinggi. Seseorang dengan kecerdasan adversitas tinggi ini adalah individu yang merasa berdaya, optimis, tabah, teguh dan memiliki kemampuan bertahan terhadap kesulitan. AQ akan merangsang untuk memikirkan kembali rumusan keberhasilan yang

sekarang ini. Namun, tantangan-tantangan yang ada sekarang membutuhkan lebih dari sekedar gagasan-gagasan baru sehingga akan lebih merangsang pikiran-pikiran yang tangguh dan mampu bersaing.

Dikatakan juga bahwa AQ berakar pada bagaimana kita merasakan dan menghubungkan dengan tantangan-tantangan. Orang yang memiliki AQ lebih tinggi tidak menyalahkan pihak lain atas kemunduran yang terjadi dan mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah. Stoltz (2000: 8) mengemukakan konsep kecerdasan adversitas, merupakan faktor yang paling penting dalam meraih kesuksesan. Kecerdasan adversitas adalah teori yang ampuh, sekaligus ukuran yang bermakna dan merupakan seperangkat instrument yang telah diasah untuk membantu kita supaya tetap gigih melalui saat-saat yang penuh dengan tantangan.

Proses penyelesaian masalah tiap-tiap anggota komunitas otak atau anggota organisasi dapat berbeda-beda. Sebagian langsung merespon, sebagian memaklumi, sebagian belum memahami dan bahkan sebagian belum menyadari adanya perubahan ini (Kartawiria, 2004: 186). Maka dalam proses penyelesaian masalah diperlukan pemahaman yang mendalam tentang permasalahan yang sedang dihadapi serta pemilihan keputusan dalam

memilih berbagai pilihan strategi pemecahan masalah. Maka dari itu sudah seharusnya setiap karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah-masalahnya dan mengontrol emosinya, agar permasalahan-permasalahan tersebut tidak berlarut-larut berkembang menjadi stres pada karyawan sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja serta penghambat karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan BRI cabang Samarinda adalah berjumlah 98 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan tiga skala yaitu skala stres kerja, kecerdasan emosi, dan kecerdasan adversitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa skala stress kerja mendapatkan nilai $\alpha = 0,885$. Skala kecerdasan emosi mendapatkan nilai $\alpha = 0,909$ dan skala kecerdasan adversitas mendapatkan nilai $\alpha = 0,895$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian regresi model penuh atas variabel-variabel bebas kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas dengan stres kerja secara bersama-sama didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F	R²	p
Kecerdasan Emosi (X ₁)			
Kecerdasan Adversitas (X ₂)	2.553	0.151	0.038
Stres Kerja (Y)			

Berdasarkan data tabel 1 menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas dengan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan $F = 2.553$, $R^2 = 0.151$, dan $p = 0.038$. Besarnya sumbangan efektif kedua variabel bebas tercermin dalam harga

koefisien R square sebesar 0.151, artinya kedua variabel yaitu kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas menentukan variasi stres kerja sebesar 15.1 %. Kemudian dari hasil analisis regresi secara bertahap dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	beta	t	p	R ²
Kecerdasan Emosi (X ₁) Stres Kerja (Y)	-0.137	-0.760	0.049	0.048
Kecerdasan Adversitas (X ₂) Stres Kerja (Y)	-0.326	-1.816	0.027	0.105

Berdasarkan data tabel 2 dapat diketahui hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja dengan beta = -0.137, t = -0.760 dan p = 0.049, artinya p < 0.05 maka hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka membuka peluang individu untuk mengalami stres kerja.

Kemudian pada kecerdasan adversitas dengan stres kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan beta = -0.326, t = -1.816 dan p = 0.027, artinya p < 0.05 maka hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi kecerdasan adversitas maka semakin rendah stres kerja.

Sebaliknya semakin rendah kecerdasan adversitas maka membuka peluang individu untuk mengalami stres kerja. Selain itu sumbangan efektif masing-masing variabel tercermin dalam harga R square untuk kecerdasan emosi dengan stres kerja sebesar 0.048 sedangkan harga R square untuk kecerdasan adversitas dengan stres kerja sebesar 0.105. Artinya sumbangan efektif terbesar dimiliki oleh kecerdasan adversitas yakni sebesar 0.105 atau 10.5 persen terhadap stres kerja.

Lebih lanjut pada hasil uji analisis regresi multivariat yaitu faktor-faktor kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas dengan stres kerja karyawan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Multivariat Model Penuh Faktor-faktor Variabel Bebas dengan Faktor-faktor Variabel Tergantung.

Faktor	F	R ²	p
Kesadaran diri (X ₁), Pengaturan diri (X ₂), Motivasi (X ₃), Empati (X ₄), Ketrampilan sosial (X ₅), Kendali diri (X ₆), Asal_usul dan Pengakuan (X ₇), Jangkauan (X ₈), Daya tahan (X ₉), dengan Gejala Psikologis (Y ₁)	2.039	0.196	0.046
dengan Gejala Fisik (Y ₂)	0.570	0.055	0.818
dengan Gejala Perilaku (Y ₃)	1.916	0.164	0.060

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa faktor-faktor dalam variabel X yaitu kesadaran diri (X₁), pengaturan diri (X₂), motivasi (X₃), empati (X₄), ketrampilan sosial (X₅), kendali diri (X₆),

asal-usul dan pengakuan (X₇), jangkauan (X₈), daya tahan (X₉) tidak memiliki hubungan dengan gejala fisik (Y₂) dan gejala perilaku (Y₃), sedangkan faktor-faktor X dengan faktor gejala psikologis

(Y₁) memiliki hubungan signifikan. Kemudian dari hasil analisis regresi secara bertahap dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial dengan Gejala Psikologis (Y₁)

Faktor	beta	t	p
Kesadaran diri (X ₁)	-.014	-.110	.913
Pengaturan diri (X ₂)	.126	.614	.541
Motivasi (X ₃)	.147	.780	.438
Empati (X ₄)	-.153	-.816	.417
Ketrampilan sosial (X ₅)	.042	.222	.825
Kendali diri (X ₆)	-.180	-1.141	.257
Asal_usul dan Pengakuan (X ₇)	-.020	-.118	.906
Jangkauan (X ₈)	-.163	-.917	.362
Daya tahan (X ₉)	-.094	-.592	.555

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa faktor kesadaran diri (X₁), pengaturan diri (X₂), motivasi (X₃), empati (X₄), ketrampilan sosial (X₅), kendali diri (X₆),

asal-usul dan pengakuan (X₇), jangkauan (X₈), daya tahan (X₉) tidak berkorelasi signifikan dengan gejala psikologis (Y₁).

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi Model Stepwise Gejala Psikologis (Y₁)

Faktor	beta	t	p
Jangkauan (X ₈)	-.254	-2.578	.011
Kesadaran diri (X ₁)	-.041 ^a	-.375	.709
Pengaturan diri (X ₂)	.052 ^a	.383	.703
Motivasi (X ₃)	.053 ^a	.420	.676
Empati (X ₄)	-.052 ^a	-.387	.700
Ketrampilan sosial (X ₅)	-.024 ^a	-.170	.865
Kendali diri (X ₆)	-.118 ^a	-.938	.350
Asal_usul dan Pengakuan (X ₇)	-.020 ^a	-.152	.880
Daya tahan (X ₉)	-.104 ^a	-.782	.436

Pada tabel 5 dapat diketahui bahwa terdapat 8 faktor yang nirsignifikan dengan gejala psikologis (Y₁) yaitu kesadaran diri (X₁), pengaturan diri (X₂), motivasi (X₃), empati (X₄), ketrampilan sosial (X₅), asal-usul dan pengakuan (X₇), dan daya tahan

(X₉). Adapun faktor yang signifikan dengan faktor gejala psikologis (Y₁) adalah faktor jangkauan (X₈). Signifikansi dari faktor jangkauan (X₈) tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi model akhir sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir Gejala Psikologis (Y₁)

Sumber Variasi	F	R²	p
Regresi 1 x (Jangkauan)	6.645	0.065	0.011

Pada tabel 6 didapatkan hasil nilai regresi model akhir dengan 1 X sebesar $F = 6.645$, $R^2 = 0.065$ dan $p = 0.011$. Hal ini bermakna faktor jangkauan memiliki pengaruh signifikan dengan gejala

psikologis. Lebih lanjut pada pengujian analisis regresi multivariat pada faktor gejala fisik (Y_2) didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial dengan Gejala Fisik (Y_2)

Faktor	beta	t	p
Kesadaran diri (X_1)	-.008	-.063	.950
Pengaturan diri (X_2)	.255	1.213	.228
Motivasi (X_3)	-.119	-.614	.541
Empati (X_4)	.201	1.049	.297
Ketrampilan sosial (X_5)	-.072	-.377	.707
Kendali diri (X_6)	-.027	-.169	.866
Asal_usul dan Pengakuan (X_7)	-.236	-1.350	.181
Jangkauan (X_8)	-.032	-.177	.860
Daya tahan (X_9)	.032	.197	.844

Pada tabel 7 dapat diketahui bahwa faktor kesadaran diri (X_1), pengaturan diri (X_2), motivasi (X_3), empati (X_4), ketrampilan sosial (X_5), kendali diri (X_6), asal-usul dan pengakuan (X_7), jangkauan (X_8), daya tahan (X_9) tidak berkorelasi signifikan dengan gejala fisik (Y_2). Lebih lanjut seluruh faktor dalam variabel X dengan faktor gejala fisik tidak dapat

dilanjutkan ke analisis regresi model stepwise karena terdapat nilai beta *unstandardized* yang melebihi ambang batas dan tidak terdapat faktor X yang memiliki hubungan signifikan dengan faktor gejala fisik. Kemudian hasil pengujian analisis regresi multivariat pada faktor gejala perilaku (Y_3) didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial dengan Gejala Perilaku (Y_3)

Faktor	beta	t	p
Kesadaran diri (X_1)	-.009	-.078	.938
Pengaturan diri (X_2)	.146	.739	.462
Motivasi (X_3)	.230	1.265	.209
Empati (X_4)	-.316	-1.755	.083
Ketrampilan sosial (X_5)	.190	1.057	.293
Kendali diri (X_6)	-.430	-2.827	.006
Asal_usul dan Pengakuan (X_7)	.134	.816	.417
Jangkauan (X_8)	-.281	-1.645	.103
Daya tahan (X_9)	.102	.670	.505

Pada tabel 8 dapat diketahui bahwa faktor (X_1), pengaturan diri (X_2), motivasi (X_3), empati (X_4), ketrampilan sosial (X_5), asal-usul dan pengakuan (X_7), jangkauan (X_8), daya tahan (X_9) tidak berkorelasi

signifikan dengan gejala perilaku (Y_3). Sedangkan faktor kendali diri (X_6) memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan faktor gejala perilaku (Y_3).

Tabel 9. Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi Model Stepwise Gejala Perilaku (Y_3)

Faktor	beta	t	p
Kendali diri (X_6)	-.262	-2.662	.009
Kesadaran diri (X_1)	.027 ^a	.252	.801
Pengaturan diri (X_2)	.154 ^a	1.193	.236
Motivasi (X_3)	.196 ^a	1.477	.143
Empati (X_4)	-.080 ^a	-.709	.480
Ketrampilan sosial (X_5)	.014 ^a	.118	.906
Asal_usul dan Pengakuan (X_7)	.162 ^a	1.211	.229
Jangkauan (X_8)	-.112 ^a	-.890	.376
Daya tahan (X_9)	.087 ^a	.688	.493

Pada tabel 9 dapat diketahui bahwa 8 faktor yang nirsignifikan dengan gejala perilaku (Y_3) yaitu (X_1), pengaturan diri (X_2), motivasi (X_3), empati (X_4), ketrampilan sosial (X_5), asal-usul dan pengakuan (X_7), jangkauan (X_8) dan daya

tahan (X_9). Adapun faktor yang signifikan dengan faktor gejala perilaku (Y_3) adalah kendali diri (X_6). Signifikansi dari faktor kendali diri (X_6) tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi model akhir sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir Gejala Perilaku (Y_3)

Sumber Variasi	F	R ²	p
Regresi 1 x (Kendali diri)	7.086	0.059	0.009

Pada tabel 10 didapatkan hasil nilai regresi model akhir dengan 1 X sebesar $F = 6.645$, $R^2 = 0.065$ dan $p = 0.011$. Hal ini bermakna faktor jangkauan memiliki pengaruh signifikan dengan gejala psikologis.

nilai rata-rata yang berbeda. Atau dapat dikatakan pula uji ini untuk menguji dua rata-rata dari dua data yang saling independen. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji beda ini adalah jika $p > 0.05$ maka H_0 tidak dapat ditolak jadi *variance* sama, namun jika $p < 0.05$ maka H_0 ditolak artinya kedua *variance* berbeda.

Kemudian pada hasil uji beda t-test digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki

Berdasarkan hasil pengujian uji beda atas stres kerja berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Beda t-test Stres Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	<i>Levene's test for equality of variance</i>		<i>t-test for equality of Means</i>
		F	p	p (2-tailed)
Laki-laki	59	3.292	0.073	0.341
Perempuan	39			

Pada tabel 11 dapat diketahui bahwa F hitung *Levene test* sebesar 3.292 dengan probabilitas $0.073 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak dapat ditolak atau memiliki *variance* sama. Begitu pula pada t-test diketahui bahwa nilai $p = 0.341$, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata stres kerja laki-laki dan stres kerja perempuan adalah sama.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas dengan stres kerja pada karyawan. Hal ini dapat diketahui dari uji regresi model penuh dengan $F = 2.553$ dengan $p < 0.05$. Kontribusi kedua variabel bebas tersebut dengan stres kerja diketahui sebesar $R^2 = 0.151$, hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas memberi sumbangan efektif sebesar 15.1 persen terhadap stres kerja. Sisanya 84.9 persen mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja seperti

lingkungan, organisasi dan individual (Robbins, 2008: 370-372).

Terbuktinya hipotesis penelitian ini dikarenakan kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas memberi sumbangan efektif sebesar 15.1 persen terhadap stres kerja yang didominasi oleh kecerdasan adversitas dengan sumbangan sebesar 10.5 persen diikuti dengan kecerdasan emosi sebesar 4.8 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas mampu mengatasi serta mengurangi beban stres kerja yang dialami oleh para karyawan.

Selain itu berdasarkan hasil uji deskriptif responden BRI menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas karyawan berada tingkat yang tinggi sedangkan tingkat stres kerja karyawan berada pada tingkat sedang. Hal ini menandakan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas pada karyawan BRI mampu menekan dan mempengaruhi stres kerja yang dialami sehingga tidak mengarah pada tingkat stres yang lebih tinggi. Sehingga dalam hal ini, seseorang

yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan produktivitas dan kesuksesan yang baik pula. Fungsi emosi akan semakin optimal bila disertai dengan pengelolaan yang tepat. Kemampuan pengelolaan yang tepat ini yang dikatakan sebagai kecerdasan emosi (Goleman, 2009: 45). Untuk itulah cerdas secara emosi yaitu mengelola emosi secara baik dan mampu memberikan kekuatan yang besar untuk kesuksesan di masa yang akan datang (Safaria, 2005: 71). Inilah inti dari kecerdasan emosi yang didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengekspresikan emosi sesuai dengan kondisi yang terjadi. Kemampuan tersebut berupa kesadaran emosi, bagaimana mengungkapkan emosi secara tepat, memotivasi diri, memahami orang lain dan menjalin hubungan dengan orang secara harmonis.

Selain itu faktor kecerdasan adversitas juga ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Sumbangan efektif mengatakan bahwa AQ mendominasi dalam mempengaruhi tingkat stres kerja. Dalam hal ini AQ dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalahnya sehingga akan berpengaruh pada tingkat stres dan depresi yang akan dialami seseorang ketika

menghadapi situasi-situasi yang sukar dengan tetap berpedoman pada kewajiban serta prestasi kerja yang akan dicapai. Saat ini kecerdasan adversitas telah mendasari semua segi kehidupan. Kecerdasan adversitas ini dapat diartikan sebagai kemampuan siap menghadapi tantangan dan problema hidup, berupa motivasi, dorongan dari dalam diri serta sikap pantang menyerah. Kecerdasan adversitas adalah kemampuan yang dimiliki individu dalam mengatasi situasi sulit. Kecerdasan adversitas merupakan sebuah bentuk kemampuan yang memberikan ketahanan terhadap stres (daya resiliensi) tinggi, kemampuan merespon stres (*coping mechanism*) yang baik serta membangkitkan kemauan dan kemampuan untuk mencapai puncak prestasi (Stoltz, 2000: 8). Oleh sebab itu Stoltz mengemukakan konsep kecerdasan adversitas, merupakan faktor yang paling penting dalam meraih kesuksesan.

Kemudian hasil penelitian berdasarkan uji regresi bertahap menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja. Makin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah tingkat stres kerja. Sebaliknya apabila semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin tinggi tingkat stres kerja. Data yang ditemukan sebagaimana yang telah

dikemukakan dalam hasil uji regresi bertahap menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, karena variabel bebas dan tergantung yang dihipotesiskan memiliki hubungan atau korelasi yang signifikan dengan nilai $t = -0.760$ dengan $p < 0.05$.

Diterimanya hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi cukup membantu karyawan dalam menghadapi stres kerja yang dialami. Berdasarkan kategorisasi subjek penelitian hasil uji deskriptif model perbandingan mean empirik dan mean hipotetik diperoleh data menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosi pada karyawan BRI berada pada level tinggi, hal ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi pada karyawan BRI akan mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami sehingga tidak mengarah ke tingkat stres yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosi pada karyawan BRI sangat membantu individu dalam meringankan tingkat stres kerja yang dialami.

Kontribusi indikator yang terdapat pada kecerdasan emosi dapat digunakan untuk meminimalisir stres kerja. Indikator tersebut adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial (Goleman, 2009: 57-59). Dalam melaksanakan tugas, kondisi yang terjadi di lapangan menuntut karyawan memiliki

kemampuan untuk menyadari dan memahami keseluruhan proses yang terjadi pada dirinya, baik perasaan, pikiran, maupun tindakan individu tersebut. Sehingga apabila karyawan mampu menyadari tindakan serta mengenali perasaan emosi yang muncul, maka karyawan dapat mengambil suatu keputusan dengan baik walaupun sedang berada dalam tekanan.

Selain itu dengan memiliki pengaturan diri seorang karyawan akan memiliki kemampuan mengelola dan menyeimbangkan emosi-emosi yang dialaminya untuk dapat beradaptasi dengan berbagai macam situasi. Indikator dari dalam kecerdasan emosi adalah kemampuan individu untuk memotivasi diri ketika berada dalam keadaan putus asa, mampu berpikir positif, dan menumbuhkan optimisme dalam hidupnya. Begitu pula dengan empati, menurut Goleman, empati merupakan keterampilan bergaul. Hal ini penting bagi karyawan dalam menyesuaikan diri dengan karyawan lainnya. Sedangkan keterampilan sosial didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk membangun hubungan secara efektif dengan orang lain, mampu mempertahankan hubungan sosial tersebut, dan mampu menangani konflik-konflik interpersonal secara efektif. Karyawan yang memiliki kemampuan ini

akan mudah berinteraksi dengan karyawan lain dan senantiasa menghormati hak-hak karyawan lainnya

Kemudian hasil uji regresi bertahap variabel bebas lainnya menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas berkorelasi negatif dan signifikan dengan stres kerja. Makin tinggi kecerdasan adversitas maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan adversitas maka semakin tinggi stres kerja yang dialami. Data yang ditemukan sebagaimana yang telah dikemukakan dalam hasil uji regresi bertahap menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, karena variabel bebas dan tergantung yang dihipotesiskan memiliki hubungan atau korelasi yang signifikan dengan nilai $t = -1.816$ dengan $p < 0.05$.

Diterimanya hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas membantu karyawan dalam mengatasi stres kerja yang dialami. Berdasarkan kategorisasi subjek penelitian hasil uji deskriptif model perbandingan mean empirik dan mean hipotetik diperoleh data menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan adversitas pada karyawan BRI berada pada level tinggi, hal ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan adversitas pada karyawan BRI akan mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami sehingga tidak mengarah ke

tingkat stres yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan adversitas pada karyawan BRI sangat membantu individu dalam meringankan tingkat stres kerja yang dialami sehingga tidak mengarah ke hal yang cenderung merugikan.

Hal yang dialami karyawan BRI menjelaskan bahwa mereka mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara keluarga dengan pekerjaan, selain itu terkadang mereka dituntut agar dapat lebih berinovasi demi kemajuan bank itu sendiri terutama dalam hal promosi jabatan. Sehingga tidak dipungkiri di dalam suatu organisasi maupun sesama kolega dapat memicu persaingan dan konflik. Untuk itu Stoltz (2000: 18) menjelaskan bahwa seseorang yang mampu memandang dan mampu mengubah kesulitan atau hambatan sebagai suatu tantangan dan peluang adalah seseorang yang akan mampu terus berjuang dalam situasi apapun sehingga merekalah yang akan mencapai kesuksesan. Stoltz juga menambahkan bahwa suksesnya pekerjaan dan hidup terutama ditentukan oleh kecerdasan adversitas (AQ). Orang yang memiliki AQ lebih tinggi tidak menyalahkan pihak lain atas kemunduran yang terjadi dan mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah (Welles, 2000: 2).

Kemudian pada hasil analisis regresi multivariat model penuh didapatkan hasil bahwa faktor-faktor dalam variabel X yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, ketrampilan sosial, kendali diri, asal-usul dan pengakuan, jangkauan, daya tahan tidak memiliki hubungan dengan gejala fisik dan gejala perilaku. Sedangkan dengan faktor gejala psikologis terdapat hubungan yang signifikan.

Hal ini bermakna bahwa setiap individu dalam hidupnya senantiasa menghadapi berbagai masalah yang tidak menyenangkan seperti yang dikatakan oleh Davis & Newstrom (1993: 195), stres merupakan kondisi ketegangan yang terjadi pada emosi, fisik dan psikologis seseorang. Sesungguhnya stres merupakan reaksi individu dalam menghadapi setiap peristiwa yang terjadi disekitarnya. Gangguan Psikologis merupakan gangguan dalam cara berpikir (*cognitive*), kemauan (*volition*), emosi (*affective*), perilaku (*psychomotor*). Dari berbagai penelitian dapat dikatakan bahwa gangguan psikologis merupakan kumpulan dari keadaan-keadaan yang tidak normal, baik yang berhubungan dengan fisik, maupun dengan mental. Robbins (2008: 376) mengatakan bahwa gejala psikologis akibat stres kerja adalah ketidakpuasan kerja yang lebih ditunjukkan dengan,

kecemasan, ketegangan, kebosanan, iritabilitas dan menunda-nunda. Mengingkari keberadaan gangguan psikologis hanya akan membuat tambah menderita dan bisa menyebabkan gangguan itu semakin parah. Layaknya sebuah penyakit, gangguan psikologis yang sudah parah menjadi sulit diobati atau bahkan tidak bisa diobati. Begitu kuatnya gangguan secara psikologis hingga dapat merusak setiap konsentrasi dan kondisi dalam bekerja. Akibatnya dapat mengganggu perkembangan serta aktualisasi diri dalam produktivitas bekerja.

Terganggu atau tidaknya individu, tergantung pada persepsi individu terhadap peristiwa yang dialaminya. Faktor kunci dari gangguan stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi (Lazarus dan Folkman, 1984: 134). Dengan kata lain, bahwa reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa. Pada umumnya karyawan sulit dalam berkonsentrasi, merasa bosan dengan pekerjaan rutin yang dilakukan dan terkadang mudah tersinggung, namun hal ini tidak terdapat pada karyawan BRI. Hasil wawancara mengatakan bahwa setiap karyawan mengalami stres secara

psikologis dalam bekerja. Diantaranya beban pekerjaan yang berat ditandai dengan perasaan tegang, tanggung jawab yang semakin berat membuat karyawan bosan dan menunda-nunda serta kecemasan bekerja yang berlebihan akibat tekanan pekerjaan. Meskipun demikian karyawan BRI tetap bersemangat dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, sehingga jarang menunda-nunda pekerjaan dan mereka cukup puas dengan hasil kerja yang dicapai sehingga tidak mengarah pada tingkat stres yang lebih tinggi. Hal ini ditandai dengan sebaran data yang mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi dan adversitas karyawan yang tinggi mampu menekan stres kerja pada karyawan.

Pada analisis regresi model akhir didapatkan hasil bahwa faktor jangkauan memiliki hubungan signifikan dengan gejala psikologis. Hal ini bermakna kebanyakan situasi, seseorang membentuk realitasnya sendiri. Mereka yang AQ-nya rendah menciptakan nasib yang murung, berlangsung lama seperti yang mereka ramalkan sendiri. Orang-orang yang AQ-nya sedang akan melihat dan menciptakan suatu realitas tentang kerugian yang sangat luar biasa dan akan kembali lagi dengan penuh susah payah. Orang-orang yang AQ-nya lebih tinggi menggunakan situasi sulit sebagai jalan untuk terus maju dan

bergerak ke depan serta ke atas dalam kehidupan mereka (Stoltz, 2005: 204-222). Artinya semakin baik AQ seorang karyawan maka semakin baik pula ia dalam membatasi jangkauan dan mengendalikan situasi *adversity*. Karyawan dapat mengoptimalkan kebutuhan psikologisnya yaitu untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja (Allen dan Meyer, 1990: 18).

Pada analisis regresi model akhir lainnya didapatkan bahwa faktor kendali diri memiliki hubungan signifikan dengan gejala perilaku. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Hurlock (1980: 213) bahwa tingkat kendali diri yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal tersebut meliputi faktor usia dan kematangan. Dimana semakin bertambahnya usia seseorang maka akan semakin baik kendali dirinya, individu yang matang secara psikologis juga akan berdampak pada seseorang tersebut mampu mengontrol perilakunya, karena individu tersebut telah mampu mempertimbangkan mana hal yang baik dan buruk bagi dirinya. Artinya semakin pengalaman dan usia seorang karyawan maka akan semakin baik dapat mengontrol dan mengendalikan perilakunya dalam mengambil suatu keputusan.

Stres kerja dapat dialami oleh pria maupun wanita. Berdasarkan karakteristik responden menyatakan bahwa karyawan pria lebih banyak dibandingkan dengan karyawan wanita. Namun pada kenyataannya wanita sebagai pekerja dapat mengalami berbagai stres, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun yang berasal dari luar lingkungan kerja. Wanita yang bekerja memerlukan energi yang lebih besar bila dibandingkan dengan wanita yang tidak bekerja. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nevin Sanlier dan Fatma Arpaci (2007: 104-109), penelitian tersebut menyebutkan bahwa tingkat stres wanita Turki yang bekerja lebih tinggi dibandingkan dengan wanita Turki yang tidak bekerja. Tingkat stres yang dialami pekerja wanita juga cenderung lebih besar dibandingkan dengan tingkat stres tenaga kerja pria. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri pula, pria juga mengalami stres kerja yang cukup tinggi. Hal ini dikarenakan posisi ataupun jabatan pria dalam memikul beban kerja serta tanggung jawab yang berat. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa antara pria dan wanita sama-sama memiliki beban dan stres kerja yang tidak jauh berbeda. Hal ini didukung pula oleh hasil uji beda yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara stres kerja yang dimiliki oleh karyawan pria dan

wanita pada BRI cabang Samarinda. Artinya dapat dikatakan bahwa karyawan BRI cabang Samarinda baik pria maupun wanita memiliki tingkat kategori stres kerja yang sama.

Fenomena yang terjadi pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja dan akan mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkannya. Karena kesuksesan seseorang secara tidak langsung dapat terlihat dari cara dia untuk mampu bekerja sama dengan baik dalam tim dan dengan masyarakat. Mereka yang mampu bekerja sama akan memaksimalkan produktivitas kelompok, akan tetapi mereka yang tidak dapat bekerja sama atau mudah “meledak” tak mampu mengelola perubahan atau konflik dalam diri dan bahkan akan meracuni perusahaan. Agar dapat bekerja sama dengan baik, diperlukan kemampuan mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain yakni kecerdasan emosi. Sementara itu, menjalani kehidupan memang tidak selamanya berjalan lancar atau sesuai dengan rencana yang telah disusun, terkadang menemui hambatan, kesulitan, tantangan, yang tak jarang berujung pada

kegagalan. Permasalahannya lebih terletak pada seberapa mampu seseorang untuk memahami, mengenali sekaligus mengelola hambatan atau masalah yang dihadapinya tersebut, hingga pada gilirannya akan mengubah hambatan tersebut menjadi peluang yang menjanjikan suatu kesuksesan. Kemampuan menghadapi kesulitan itu disebut dengan kecerdasan adversitas. Mencermati fenomena-fenomena yang berkaitan dengan stres kerja dan kaitannya dengan beberapa karakteristik kepribadian seperti kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas. Maka hubungan kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas adalah dimana stres kerja yang dialami oleh individu tidak lepas dari emosi dan juga adversitas diri pada individu.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian di atas membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas dengan stres kerja pada karyawan. Pada regresi bertahap disimpulkan ada hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja dan kecerdasan adversitas dengan stres kerja.

REFERENSI

Allen., J. Meyer., I.P. 1990. The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and

Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 91 Hal. 1-18

Baradell., J. G., dan Klein., K. 1993. "Relationship of Life Stress and Body Consciousness to Hypervigilant Decision Making". *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 64 No. 2. Hal. 267-273.

Beehr., T. A. 1995. *Psychological Stress in Workplace*. London: Routledge.

Fraser., T. M. 1992. *Stress dan kepuasan kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Goleman., D. 2000. *Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Hays., S. 1999. American Express Taps into the Power of Emotional Intelligence. *Workforce Journal*. Vol. 78 No. 7. Hal. 72-74.

Hurlock. 1980. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga

Kartawiria., R. 2004. *12 Langkah Membentuk Manusia Cerdas*. Bandung: Mizan.

Lazarus, R., dan Folkman, S. 1984. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.

Manktelow., J. 2007. *Worklife-Manage Stress*. London: Dorling Kindersley Limited 80 Strand, WC2R ORL England.

Minter., S. G. 1999. "Too Much Stress?". *Occupational Hazard*. Vol.6 May 1999.

Robbins., S.P. 2008. *Organizational Behavior*. 12th Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Safaria., T. 2005. *Autisme: Pemahaman Baru untuk Hidup Bermakna Bgi Orang Tua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sanlier., Nevin dan Arpaci., Fatma. 2007. A Study into The Effect of Stress on Woman's Health. *Humanity and Social sciences Journal*. Vol. 2 No. 2. Hal.104-109

Stoltz., P.G. 2000. *Keperawatan Jiwa. Edisi-5*. Jakarta. EGC

Welles., Edward. 2000. *Forget I, Forget EQ, It's the AQ*. Inc. Magazine.