

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. LATEXINDO TOBA
PERKASA MEDAN**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**

Oleh:

**MONIKA ELLI PLORENTINA
1453.021.144**



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

GRAHA KIRANA

MEDAN

2018

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **Monika Elli Plorentina**
Agama : **Kristen**
Tempat/Tgl Lahir : **Buluh Pancur, 15 Agustus 1991**
Jenis Kelamin : **Perempuan**
Alamat : **Jl.Bunga Rinte Gg. Mawar 1Simp Selayang Medan**
Nama Ayah : **Medi Sembiring**
Nama Ibu : **Ulinsip Br S Kembaren**
Pendidikan :
SD : 6 tahun, SD.Negeri No 044627 Buluh Pancur
SMP : 3 tahun, SMP Negeri 1 Lau Baleng
SMU : 3 tahun, SMA.Negeri 1 Lau Baleng
Tahun 2014 terdaftar di jurusan manajemen pada STIE Graha
Kirana

Dermikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, Oktober 2018

Monika Elli Plorentina

.....

ABSTRAK

Monika Elli Plorentina. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. Skripsi. 2018

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.

Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik regresi linier berganda dan analisis kuantitatif. Penganalisisan data menggunakan *software* pengolahan data statistik yaitu *SPSS 20.0 for windows*. Populasi penelitian ini yaitu berjumlah 58 orang karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin dengan teknik probability sampling yang terdiri dari 58 orang karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu variabel kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa. Secara parsial variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa adalah variabel kecerdasan emosional.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan segala puji dan syukur kepada Tuhan YME, yang selalu memberikan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penelitian ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GRAHA KIRANA. Judul penelitian yang dilakukan penulis adalah : “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan”.

Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ucapan Terima kasih kepada Bapak Prof.DR.H.M. Arif Nasution MA Selaku Ketua Yayasan Pendidikan Graha Kirana
2. Ucapan Terima Kasih Kepada Bapak Darmawan Sriyanto, SE, M.Si Ak Selaku Ketua STIE Graha Kirana
3. Ucapan Terima kasih kepada Bapak Nur Subiantoro, SE, M.Si Selaku Ketua Jurusan STIE Graha Kirana Medan.
4. Dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing saya Bapak Dr. M. Ali Musri S, MSi yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.
5. Ucapan Terima Kasih Kepada, Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf dan pegawai STIE Graha Kirana yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan.

Semoga Allah yang Maha Kuasa senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, dan penulis juga mengharapkan sumbangsih saran kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Terimakasih.

Medan, September 2018

Penulis,

Monika Elli Plorentina
NIM. 1453021144

DAFTAR ISI

Halaman

COVER	
LEMBAR BERITA ACARA	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
 BAB II. LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	 8
A. Landasan Teori.....	8
1. Kecerdasan Emosional.....	8
a. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	8
b. Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional.....	12
c. Ciri-ciri Kecerdasan Emosi Tinggi dan Rendah....	14
d. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional.....	15
2. Stres Kerja.....	19
a. Pengertian Stres Kerja.....	19
b. Gejala Stres Kerja.....	20
c. Faktor Penyebab Stres Kerja.....	23
d. Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Karyawan.....	24
3. Produktivitas Karyawan	25
a. Pengertian Produktivitas Karyawan	25
b. Faktor-faktor Produktivitas Karyawan.....	26
c. Pengukuran Produktivitas Karyawan.....	28
4. Penelitian Terdahulu	30
B. Kerangka Pemikiran.....	31
C. Hipotesis	32
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 34
A. Pendekatan Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	34

D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Operasional Variabel penelitian.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	42
a. Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
b. Ruang Lingkup Bidang Usaha.....	43
c. Lokasi Perusahaan	43
d. Daerah Pemasaran	43
e. Struktur Organisasi	43
f. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	44
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
a. Uji Validitas.....	51
b. Uji Reliabilitas.....	53
3. Analisis Deskriptif Responden.....	53
a. Identitas Responden.....	54
4. Analisis deskriptif Variabel Penelitian.....	55
a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai Kecerdasan Emosional.....	56
b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai Stres Kerja.....	59
c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai Produktivitas Karyawan.....	61
d. Variabel Loyalitas Merek sebagai Variabel X_4	46
e. Variabel Loyalitas Pelanggan sebagai Variabel Y.....	47
5. Uji Asumsi Klasik.....	65
a. Uji Normalitas.....	65
b. Uji Heteroskedastisitas.....	67
c. Uji Multikolinieritas.....	68
6. Analisa Regresi Linier Berganda.....	69
7. Pengujian Hipotesis.....	71
a. Uji - F (Uji Serentak).....	71
b. Uji Signifikansi (Uji – t).....	72
c. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	74
B. Pembahasan.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 3.1.	Rencana Waktu Penelitian	34
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	36
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert.....	37
Tabel 4.1	Uji Validitas I.....	51
Tabel 4.2	Uji Validitas II.....	52
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.4	Identitas Responden.....	54
Tabel 4.5	Identitas Responden.....	54
Tabel 4.6	Identitas Responden.....	55
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai Kecerdasan Emosional.....	56
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai Stres Kerja.....	59
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai Produktivitas Karyawan.....	61
Tabel 4.10	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	66
Tabel 4.11	Uji Glejser.....	68
Tabel 4.12	Multikolinieritas.....	69
Tabel 4.13	Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.14.	Hasil F Hitung	72
Tabel 4.15	Hasil t Hitung.....	73
Tabel 4.16	Pengujian Koefisien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Grafik P-P <i>Plot</i>	65
Gambar 4.2 Histogram Normalitas.....	66
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Heteroskedastisitas.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan manusia lainnya. Manusia memilih teknologi dan mencari modal, menggunakan dan memeliharanya, sekaligus menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting karena manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda jika dibandingkan dengan sumber daya manusia lainnya sebab manusia mempunyai perasaan dan pikiran yang berlainan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, kemudian mengembangkan, memelihara dan mendayagunakannya untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan) yang mengarah kepada pencapaian kinerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu (Hasibuan, 2017:126). Produktivitas pada semua perusahaan ditentukan oleh sistem manajemen karena sumber daya manusia sebagai pelaksana yang memiliki peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan produktivitasnya. Karyawan dituntut agar dapat melaksanakan tugas secara maksimal sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak mampu mengendalikan tekanan didalam

bekerja akan menimbulkan ketegangan yang menyebabkan terjadinya stres di dalam bekerja.

Stres merupakan kondisi dinamis yang didalamnya seorang individu yang dihadapkan dengan satu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres disebut sebagai konteks negatif serta memiliki nilai-nilai positif terutama pada saat stres tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki suatu potensi (Robbins 2013:377).

Stres merupakan salah satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya. Terutama pada karyawan khususnya didalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Harianja (2012:303), stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

PT. Latexindo Toba Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarung tangan berbahan *latex* dengan jenis *powdered* dan *powder free*. PT. Latexindo Toba Perkasa didirikan pada tahun 1988. Perusahaan ini terletak di Jalan Medan – Binjai Km. 11, Kabupaten Deliserdang. PT. Latexindo Toba-Perkasa memiliki 14 lini produksi dengan kapasitas produksi 135 juta pasang sarung tangan/bulan. Hasil produksi perusahaan ini seluruhnya di ekspor ke luar negeri. Negara yang menjadi tujuan ekspor adalah negara-negara di Amerika

Utara, Amerika Selatan, Amerika Latin, Eropa, Timur Tengah dan Asia terutama Jepang.

Berdasarkan observasi langsung peneliti di Perusahaan PT. Latexindo Toba Perkasa, masalah dalam pekerjaan yang umum terjadi dalam perusahaan adalah rutinitas pekerjaan dimana terkadang tuntutan beban pekerjaan akan sangat meningkat saat direksi perusahaan mengeluarkan kebijakan baru atau kepentingan tertentu terhadap perusahaan. Oleh karena itu, para karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa dituntut agar dapat mengendalikan emosinya dengan baik dalam menghadapi rutinitas pekerjaan dan tuntutan beban pekerjaan di dalam perusahaan. Karyawan yang mampu mengendalikan emosinya dengan baik, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan maksimal sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.

Menurut Robbins (2018:335), kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Kemampuan karyawan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam berhubungan dengan orang lain sangat diperlukan untuk menanggapi tekanan pekerjaan. Karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa dituntut agar dapat mengendalikan emosi nya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Misalkan seorang karyawan di mutasi keluar kota dalam jangka waktu yang tidak menentu. Dimana karyawan tersebut dituntut agar dapat mengambil keputusan apakah harus membawa serta keluarga nya untuk pindah keluar kota atau tidak dengan resiko jauh dari keluarga. Oleh karena itu karyawan

harus dapat mengendalikan diri dan emosi nya dalam menghadapi tuntutan yang ada di dalam pekerjaannya.

Karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa memiliki rutinitas pekerjaan yang sesuai fungsi dan sasarannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki produktivitas jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap bagian di PT. Latexindo Toba Perkasa memiliki fungsi-fungsi berbeda yang menjadi tugas yang harus diselesaikan.

Karyawan dituntut agar dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas yang baik jika tuntutan pekerjaan yang telah diberikan dapat tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Didalam bekerja para karyawan juga dituntut agar dapat mengatur dirinya dengan baik seperti mengendalikan emosi nya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sehingga karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan dituntut harus dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara tiba-tiba oleh atasan yang harus diselesaikan pada saat itu juga. Oleh karena itu karyawan harus mampu mengendalikan diri dengan sebaik mungkin atas tuntutan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Tekanan atau tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi akan mengalami stres yang dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam mengenai manajemen sumber daya manusia melalui aspek *emotional quotient* dan stres kerja, dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul: “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dirumuskan identifikasi masalah guna memudahkan pembahasan penelitian tersebut. Identifikasi masalah antara lain:

- a. Rutinitas pekerjaan dimana terkadang tuntutan beban pekerjaan akan sangat meningkat saat direksi perusahaan dan atau pemerintah pusat mengeluarkan kebijakan baru atau kepentingan tertentu terhadap perusahaan. Oleh karena itu, para karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa dituntut agar dapat mengendalikan emosinya dengan baik dalam menghadapi rutinitas pekerjaan dan tuntutan beban pekerjaan di dalam perusahaan.
- b. Didalam bekerja para karyawan juga dituntut agar dapat mengatur dirinya dengan baik seperti mengendalikan emosi nya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sehingga karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan dituntut harus dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara tiba-tiba oleh atasan yang harus diselesaikan pada saat itu juga. Oleh karena itu karyawan harus mampu mengendalikan diri dengan sebaik mungkin atas tuntutan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah. Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah : “

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa?
3. Apakah kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

- a. PT. Latexindo Toba Perkasa

Sebagai masukan kepada perusahaan bagaimana kecerdasan emosional dan stres kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.

- b. Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengetahuan serta dapat menambah wawasan mengenai kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

- c. Peneliti selanjutnya

Sebagai masukan atau referensi bagi para peneliti lain yang ingin meneliti mengenai kecerdasan emosional dan stres kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah “kecerdasan emosi” (*Emotional Quotient*) pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari *Harvard University* dan John Mayer dari *University of New Hampshire* untuk menerangkan kualitas-kualitas emosi yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut *Emotional Intelligence* (EI) sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosi sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dan dapat berubah-ubah setiap saat.

Keterampilan EI bukanlah lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Gardner dalam bukunya yang berjudul “*Frame Of Mind*”, mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal.

Menurut Robbins (2018:335), kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional. Menurut Suharsono (2015:114) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk melihat, mengamati, mengenali bahkan mempertanyakan “diri” sendiri. Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam “mengelola” ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat orang banyak.

Menurut Davies dalam Casmini (2017:17) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya, dan menggunakan emosi tersebut untuk menuntun proses berfikir serta perilaku seseorang. Kemampuan ini merupakan kemampuan yang unik yang terdapat dalam diri seseorang, sehingga hal ini merupakan suatu yang amat penting dalam kemampuan psikologis seseorang.

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2012:58) adalah kemampuan-kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan dan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Cooper dan Sawaf (2010:84), juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi sedangkan Patton (2012:28) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kekuatan dibalik singasana kemampuan intelektual. Selanjutnya Dameria (2015:12) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali,

mengekspresikan, mengolah emosi baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif yang mempromosikan kerjasama sebagai tim yang mengacu pada produktifitas dan bukan pada konflik.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan yang menuntut diri sendiri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan emosi dengan efektif dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari, serta merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Aspek-aspek kecerdasan emosi, antara lain:

1. Mengenali emosi diri.

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosi, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai *metamood*, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut Mayer (Goleman, 2012:278) kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu lebih mudah menguasai emosi.

2. Mengelola emosi.

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita (Goleman, 2012:280). Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

3. Memotivasi diri sendiri.

Setiap individu harus memiliki motivasi dalam dirinya, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

4. Mengenali emosi orang lain.

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman (2012:290) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

5. Membina hubungan dengan orang lain.

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi (Goleman, 2012:230). Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Individu sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain. Individu yang memiliki keterampilan membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apapun. Individu berhasil dalam pergaulan karena mampu berkomunikasi dengan lancar pada orang lain.

b. Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2012:49), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu :

a. Pengalaman

Kecerdasan emosional dapat meningkat sepanjang hidup manusia. Sepanjang perjalanan hidup yang normal, kecerdasan emosional cenderung bertambah sementara manusia belajar untuk menangani suasana hati, menangani emosi yang menyulitkan, sehingga semakin cerdas dalam hal emosi dan dalam berhubungan dengan orang lain. Mayer (dalam Goleman, 2012) menyatakan pendapat yang sama bahwa kecerdasan emosional berkembang sejalan dengan usia dan pengalaman dari kanak-kanak hingga dewasa.

b. Usia

Orang yang lebih tua dapat sama baiknya atau lebih baik dibandingkan orang yang lebih muda dalam penguasaan kecakapan emosi baru.

c. Jenis kelamin

Pria dan wanita mempunyai kemampuan yang sama dalam hal meningkatkan kecerdasan emosional. tetapi rata-rata wanita mungkin dapat lebih tinggi dibanding kaum pria dalam beberapa ketrampilan emosi, walaupun secara statistik ada perbedaan yang nyata diantara kedua kelompok tersebut.

d. Jabatan

Semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin penting ketrampilan antar pribadinya dalam membuatnya menonjol dibanding mereka yang berprestasi biasa-biasa atau dengan kata lain bahwa semakin tinggi jabatan, maka semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimilikinya.

Patton (2012:28) membagi faktor kecerdasan emosional menjadi 5 bagian yaitu:

1. Keluarga

Keluarga adalah perekat yang menyatukan struktur dasar dunia kita agar satu. Kasih sayang dan dukungan kita temukan dalam keluarga dan merupakan alat untuk mendapatkan kekuatan dan menanamkan kecerdasan emosional.

2. Hubungan-hubungan pribadi.

Hubungan-hubungan pribadi (interpersonal) terhadap seseorang dalam sehari-hari yang memberikan penerimaan dan kedekatan emosional dapat menimbulkan kematangan emosional pada seseorang dalam bersikap dan bertindak.

3. Hubungan dengan teman kelompok.

Dalam membangun citra diri sosial diperlukan adanya hubungan dengan teman sekelompok. Saling menghargai, memberikan dukungan dan umpan balik diantara sesama, hal ini dapat mempengaruhi dalam pola pembentukan emosi seseorang.

4. Lingkungan

Keadaan lingkungan individu dimana mereka tinggal dan bergaul ditengah-tengah masyarakat yang mempunyai nilai-nilai atau norma-norma tersendiri dalam berinteraksi sehingga mempengaruhi pola kehidupan seseorang.

5. Hubungan dengan teman sebaya

Pergaulan individu dengan teman sebaya yang saling mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak dapat membentuk kehidupan emosi tersendiri.

c. Ciri-ciri Kecerdasan Emosi Tinggi dan Rendah

Goleman (2012:196) mengemukakan karakteristik individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dan rendah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosi tinggi yaitu mampu mengendalikan perasaan marah, tidak agresif dan memiliki kesabaran, memikirkan akibat sebelum bertindak, berusaha dan mempunyai daya tahan untuk mencapai tujuan hidupnya, menyadari perasaan diri sendiri dan orang lain, dapat berempati pada orang lain, dapat mengendalikan *mood* atau perasaan negatif, memiliki konsep diri yang positif, mudah menjalin persahabatan dengan orang lain, mahir dalam berkomunikasi, dan dapat menyelesaikan konflik sosial dengan cara damai.

2. Kecerdasan emosi rendah yaitu bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan akibatnya, pemarah, bertindak agresif dan tidak sabar, memiliki tujuan hidup dan cita-cita yang tidak jelas, mudah putus asa, kurang peka terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain, tidak dapat mengendalikan perasaan dan mood yang negatif, mudah terpengaruh oleh perasaan negatif, memiliki konsep diri yang negatif, tidak mampu menjalin persahabatan yang baik dengan orang lain, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, dan menyelesaikan konflik sosial dengan kekerasan.

d. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional.

Goleman (2012:231) membagi aspek-aspek kecerdasan emosional menjadi 5 wilayah yang menjadi pedoman dalam mencapai kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari, yaitu:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar dari kecerdasan emosional. Pada tahap ini diperlukan adanya pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul wawasan psikologi dan pemahaman tentang diri sendiri. Ketidakmampuan dalam mencermati perasaan yang sesungguhnya membuat diri berada dalam kekuasaan perasaan, sehingga tidak peka akan perasaan diri dan orang lain yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan atas suatu masalah.

Aspek kesadaran diri atas 3 kecakapan yaitu :

a. Kesadaran emosi

Kesadaran emosi: tahu tentang bagaimana pengaruh emosi terhadap kinerja, dan kemampuan menggunakan nilai-nilai untuk memandu pembuatan keputusan.

b. Penilaian diri secara akurat

Perasaan yang tulus tentang kekuatan-kekuatan dan batas-batas pribadi, visi yang jelas tentang mana yang perlu diperbaiki, dan kemampuan belajar dari pengalaman.

c. Percaya diri

Keberanian yang datang dari diri sendiri dan kepastian tentang kemampuan, nilai-nilai dan tujuan diri.

2. Pengaturan diri (*Self Management*)

Pengaturan diri berarti pengelolaan *impulse* dan perasaan yang menekan, agar dapat terungkap dengan tepat. Hal ini merupakan kecakapan yang sangat tergantung pada kesadaran diri sendiri. Emosi dikatakan berhasil apabila : mampu menghibur diri sendiri ketika ditimpa musibah, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan bangkit kembali dengan cepat dari semuanya itu. Sebaliknya orang yang buruk kemampuannya dalam mengelola emosi akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung atau melarikan diri pada hal-hal negatif yang merugikan diri sendiri.

Aspek pengaturan diri terdiri dari 5 kecakapan, yaitu :

- a. Pengendalian diri : mengelola emosi dan dampak yang merusak secara efektif
- b. Dapat dipercaya : menunjukkan kejujuran dan integritas.

- c. Kehati-hatian : dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban
- d. Adaptabilitas : keluwesan dalam menangani perubahan dan tantangan
- e. Inovasi : bersikap terbuka terhadap gagasan, pendekatan baru dan informasi terkini.

3. Motivasi

Kemampuan seseorang memotivasi diri sendiri dapat ditelusuri melalui hal-hal sebagai berikut : cara mengendalikan dorongan hati, kekuatan berpikir positif, optimisme dan keadaan *flow*, yaitu keadaan ketika perhatian seseorang sepenuhnya tercurah kedalam apa yang sedang terjadi, pekerjaannya yang hanya terfokus pada satu objek. Dengan kemampuan memotivasi diri yang dimilikinya maka seseorang akan cenderung memiliki pandangan positif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi dalam dirinya.

Aspek motivasi terdiri dari empat kecakapan, yaitu:

- a. Dorongan berprestasi : dorongan untuk meningkatkan kualitas diri atau memenuhi standart keunggulan.
- b. Komitmen : setia pada visi dan sasaran kelompok
- c. Inisiatif : menunjukkan produktivitas, menggunakan setiap peluang dengan baik untuk mencapai sasaran diri.
- d. Optimisme : menunjukkan ketekunan diri dalam mengejar sasaran

4. Empati

Empati atau mengenal emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan terampil membaca perasaan orang lain sebaliknya orang yang tidak

mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain.

Aspek empati terdiri dari lima kecakapan, yaitu :

- a. Memahami orang lain : mengindera perasaan-perasaan perspektif orang lain, serta menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan-kepentingan mereka.
- b. Orientasi melayani : mengantisipasi, mengakui, dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan orang lain.
- c. Mengembangkan orang lain : mengindera kebutuhan orang lain untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Memanfaatkan keragaman: menumbuhkan kesempatan-kesempatan melalui keragaman pada orang lain
- e. Kesadaran politik : membaca kecenderungan politik dan sosial dalam lingkungan.

5. Ketrampilan sosial

Ketrampilan sosial merupakan seni dalam membina hubungan dengan orang lain yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan. Tanpa memiliki ketrampilan seseorang akan mengalami kesulitan dalam pergaulan sosial.

Aspek ketrampilan sosial terdiri dari 5 kecakapan yaitu :

- a. Pengaruh : menerapkan taktik persuasi secara efektif
- b. Komunikasi : mengirimkan pesan secara jelas dan meyakinkan.
- c. Kepemimpinan : mampu menjadi pemimpin yang baik dari orang lain
- d. Katalisator Perubahan : mengawali, mendorong, atau mengelola perubahan

- e. Manajemen konflik : mampu mengatasi dan menyelesaikan konflik yang ada.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2013:376) stres menunjukkan suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Siagian (2017:300) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Veithzal (2014:516) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2015:29).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja timbul dari adanya tuntutan yang berlebihan dari lingkungan kerja yang

tidak sesuai dengan keinginan atau kemampuan karyawan, dan tanggapan setiap individu yang menghadapinya bisa berbeda. Stres kerja merupakan reaksi atas ketidakseimbangan karakteristik karyawan dengan karakteristik elemen-elemen pekerjaan dan hal ini dapat terjadi pada kondisi tertentu terhadap situasi pekerjaan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang mengalami stres biasanya menjadi *nervous* dan merasakan kekhatiwatan yang kronis, Karyawan sering mudah marah dan tidak dapat tenang atau menunjukkan sikap yang tidak bisa bekerjasama terutama dalam bekerja.

b. Gejala Stres Kerja

Gejala merupakan penampakan diri suatu sikap atau perasaan. Penampakan rasa senang bisa dalam bentuk tertawa, ceria, dan girang. Penampakan rasa tidak senang bisa dalam bentuk diam, murung, marah, dan lain-lain atau dapat juga dikatakan indikasi atau tanda-tanda dalam berbagai bentuk dari sesuatu yang abstrak.

Menurut Seyle dalam Gitosudarmo (2010:51) ada 3 (tiga) tingkatan yang berbeda atau gejala dalam stres yaitu alarm (*alarm*), perlawanan (*resistance*), dan peredaan (*exhaustion*). Pada tahap peringatan dini (*alarm*) ini merupakan awal reaksi tubuh terhadap adanya suatu tekanan atau stres. Reaksi awal pada umumnya terjadi dalam bentuk suatu pesan biokimia yang ditandai dengan gejala seperti otot menegang, tekanan darah meningkat, denyut jantung meningkat, dan lain sebagainya. Pada tahap perlawanan (*resistance*) ini ditandai dengan adanya gejala ketegangan, kegelisahan, kelesuan, dan lain sebagainya yang menandakan

individu itu sedang melakukan perlawanan terhadap stres. Sedangkan pada tahap peredaan (*exhaustion*) ini ditandai dengan runtuhnya tingkat perlawanan. Pada tahap ini akan muncul berbagai macam penyakit seperti: tekanan darah tinggi, penyakit jantung koroner, penyakit gula darah, dan sebagainya.

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres dalam individu dapat dibedakan menjadi 2 (dua) kategori yaitu faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu itu. Penyebab stres yang bersumber dari dalam individu itu sendiri seperti kepribadiannya, nilai, kebutuhan, tujuan, umur dan kondisi kesehatan. Penyebab stres yang bersumber dari luar individu dibedakan lagi menjadi stres yang bersumber dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Sumber stres yang berasal dari luar organisasi itu seperti faktor keluarga, masyarakat, dan faktor keuangan. Sedangkan dari dalam organisasi seperti faktor lingkungan fisik, faktor pekerjaan, faktor kelompok kerja, faktor organisasi, dan faktor karier (Gitosudarmo dan Nyoman, 2010:53).

Menurut Hasibuan (2017:201), faktor-faktor yang menyebabkan stress karyawan antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah- masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan sebagainya.

Dampak stres kerja dapat menguntungkan ataupun merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat dan sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo dan Nyoman, 2010:54).

Menurut Robbins (2018:62) ada tiga kategori sumber-sumber stress potensial yaitu :

1. Faktor-faktor lingkungan. Atau sering disebut faktor dari luar organisasi, yaitu ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi desain dari struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga dapat mempengaruhi tingkat stress dikalangan para karyawan dalam organisasi. Faktor lingkungan tersebut dapat berupa ketidakpastian dalam ekonomi, ketidakpastian politis dan ketidakpastian teknologis.
2. Faktor-faktor organisasi. Banyak faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres diantaranya: (1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi dan tata letak kerja fisik. Kemudian semakin banyaknya kesalingketergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, makin potensial stres. Tetapi otonomi cenderung mengurangi stres. (2) Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu dalam organisasi. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bias dirujuk atau diharapkan untuk melakukan lebih dari pada yang dimungkinkan oleh waktu. Kedwi-artian peran diciptakan bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti dengan apa yang dikerjakan. (3) Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh

karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk stres yang cukup besar, terlebih lagi bagi karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor-faktor individual/pribadi merupakan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama faktor keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang inheren.

Rivai (2014:39) menyatakan bahwa *off the job* dapat menimbulkan stres seperti:

1. Kekuatiran finansial;
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak;
3. Masalah-masalah perkawinan (misalnya perceraian);
4. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal;
5. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

c. Faktor Penyebab Stres Kerja

Griffin (2012:69) menyatakan bahwa penyebab-penyebab stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dikelompokkan ke dalam 4 kategori yaitu:

1. Tuntutan tugas, terkait dengan tugas itu sendiri. Sejumlah pekerjaan secara alami lebih cenderung menimbulkan stres dibanding pekerjaan-pekerjaan lain. Keharusan membuat keputusan cepat, keharusan membuat keputusan tanpa informasi yang lengkap, dan keharusan membuat keputusan dengan konsekuensi yang serius adalah sejumlah situasi yang bisa menimbulkan stres.
2. Tuntutan fisik adalah penyebab-penyebab stres yang terkait dengan lingkungan kerja. Bekerja diluar kantor dengan suhu yang sangat dingin atau

panas, atau bahkan di dalam kantor yang tidak ber-AC, bisa menimbulkan stres. Desain kantor yang buruk yang membuat karyawan kurang memiliki privasi atau menghambat interaksi sosial juga bisa menimbulkan stres, begitu juga cahaya yang buruk dan ruang kerja yang sempit.

3. Tuntutan peran, juga dapat menimbulkan stres. Peran adalah sekelompok perilaku yang diharapkan dari suatu jabatan dalam kelompok organisasi. Stres dapat ditimbulkan baik oleh ambiguitas peran atau konflik peran yang dialami individu dalam kelompok. Ambiguitas peran adalah ketidakpastian tentang perilaku apa yang diharapkan dari seseorang pada peran tertentu, dan konflik peran adalah tuntutan yang tidak sesuai dengan peran yang berbeda.
4. Tuntutan interpersonal, merupakan penyebab stres yang terkait dengan hubungan antara pribadi dalam organisasi. Sebagai contoh tekanan kelompok menyangkut restriksi out-put dan kepatuhan terhadap norma bisa menimbulkan stres. Gaya kepemimpinan juga bisa menyebabkan stres. Seseorang yang merasa sangat ingin berpartisipasi dalam pembuatan keputusan akan merasa stres jika atasannya menolak untuk menyediakan ruang partisipasi. Dan individu-individu yang memiliki konflik kepribadian bisa mengalami stres jika diminta bekerjasama.

d. Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Karyawan

Menurut Ardana dkk (2015:12) menyatakan bahwa salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres berhubungan erat dengan produktivitas. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara

optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.

Rendal Shculer dalam Jacinta (2012:63) mengemukakan bahwa stres kerja oleh karyawan berhubungan dengan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian *Finansial* yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

Munandar dalam Koesmono (2017:68) menyatakan bahwa pada umumnya karyawan merasakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Demikian pula ada stres yang dapat bersifat positif, semakin tinggi dorongannya untuk berprestasi, semakin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan effisiesinya. Stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan yang inovatif dan keluaran yang konstruktif.

3. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Wibisono (2017:38) mengemukakan bahwa produktivitas adalah rasio keluaran terhadap masukan; merupakan ukuran efisiensi dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar angka rasio semakin besar efisiensi.

Sutrisno (2015:27) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Klinger dan Nanbaldian dalam Gomes (2013) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi tinggi, dan dengan kemampuan Sumber Daya Manusia (*Ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi umpan balik bagi kegiatan organisasi seterusnya, atau bagi motivasi Sumber Daya Manusia pada tahap berikutnya.

Produktivitas sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada pada setiap orang, yaitu antara lain: *Knowlegde* (Pengetahuan), *Skills* (Keterampilan), *Abilities* (Kemampuan), *Attitudes* (Sikap), dan *Behaviors* (Tingkah laku). Program peningkatan produktivitas yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari karyawan atau pekerja yang baik, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan hal tersebut akan menghasilkan produktivitas yang optimal. Secara umum produktivitas diartikan sebagai efisien dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan. Sedangkan ukuran produktivitas pada umumnya adalah ratio yang berhubungan dengan keluaran terhadap satu atau lebih masukan yang mengeluarkan keluaran (barang dan jasa) tersebut.

b. Faktor-faktor Produktivitas Karyawan

Simanjuntak (2015:69) menyatakan bahwa aktivitas perusahaan tidak terjadi dalam isolasi. Segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh hal-hal yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perizinan, lingkungan hidup dan lain-lain. Sedangkan Ravianto (2013:49) menyatakan bahwa: “Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti : pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya yang berasal dari dalam manajemen organisasi atau perusahaan itu sendiri dan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh suatu daerah atau negara juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Yuli (2015:49) ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan dalam tiga kelompok utama antara lain :

a. Kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa puas tentu secara alamiah akan berupaya mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (output). Jika output yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang

diberikan maka kepuasan kerja justru akan menurun sehingga produktivitas juga menurun.

b. Input.

Besar kecilnya input yang dimasukkan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki karyawan dalam bekerja antara lain; motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja.

c. Waktu kerja.

Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja mereka. Namun faktor ini sifatnya sangat relatif, karena harus didukung oleh faktor lainnya seperti input. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam perusahaan, dengan produktivitas diharapkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Pengukuran Produktivitas Karyawan

Sutrisno (2015:38) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya dan akan sangat berdampak pada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Sinungan dalam Yuli (2015:48), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak mungkin menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dan targetnya. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam–jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja

Menurut Ravianto (2013:38) ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu:

- a. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja;
- b. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

4. Penelitian Terdahulu

Mustafa dan Agus (2017) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fungsi Operasi dan Penunjang PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan Balongan Indramayu. Dimana ada pengaruh

yang signifikan dari variabel kecerdasan emosional secara parsial dan secara simultan. Secara parsial semua variabel kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial mempunyai nilai signifikansi dibawah 0.05 sehingga kelima variabel tersebut dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, dan secara simultan mempunyai nilai signifikansi 0.000 dengan taraf signifikansi 95%.

Penelitian yang dilakukan Susanto dan Wahyudin (2017) yang berjudul Pengaruh stres, konflik dan hukuman disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 Samarinda Kalimantan Timur. Hasil uji koefisien regresi diperoleh semua variabel independen yang terdiri stres, konflik dan hukuman disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini mengambil sampel 66 orang.

B. Kerangka Pemikiran

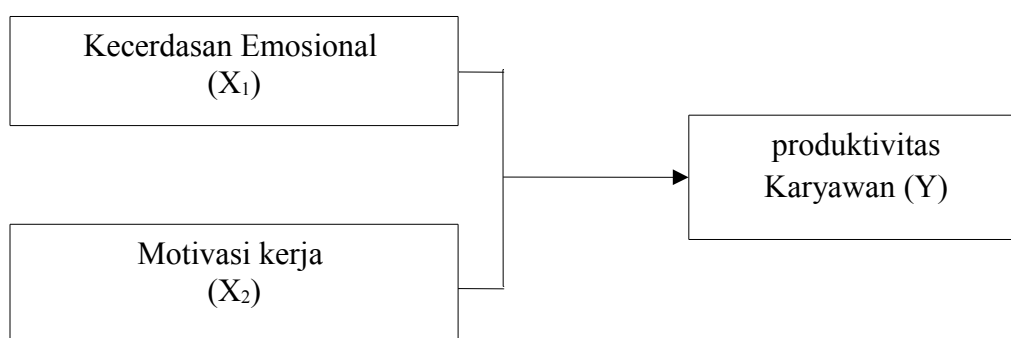
Kerangka pemikiran menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Pertautan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan akan dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2015:49).

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2012:127) adalah kemampuan-kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan dan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Goleman (2012:130) membagi aspek-aspek kecerdasan emosional menjadi 5 wilayah yang menjadi pedoman dalam

mencapai kesuksesan atau produktivitas dalam bekerja yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan kemampuan sosial.

Siagian (2017:300) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sutrisno (2015) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

C. Hipotesis

Menurut Kerlinger (2010:30), hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian berdasarkan teori yang

ada. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah : “Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini berjenis eksplanasi yaitu penelitian yang dapat dikaji menurut tingkatannya yang didasarkan kepada tujuan dan objek-objeknya, yang bertujuan untuk mempelajari, mendeskripsikan, mengungkapkan, dan menyelidiki hubungan kausalitas antara variabel independen dan variabel dependen.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Latexindo Toba Perkasa yang beralamat di Jl. Raya Binjai KM. 11 No. 55, Mulyorejo, Sunggal, Paya Geli, Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20128. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Mei 2018 sampai dengan Agustus 2018.

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Keterangan	Mei 2018				Juni 2018				Juli 2018				Agustus 2018			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pengajuan Judul																
2	Konsultasi / Bimbingan																
3	Pembuatan dan Seminar Proposal																
4	Pengumpulan Data																
5	Analisis Data																
6	Penyusunan & Bimbingan Skripsi																
7	Pengajuan dan Sidang Meja Hijau																

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:74), Populasi adalah wilayah yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa yang berjumlah 134 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:73). Teknik sampling yang diuraikan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu: teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10 % (Umar:2018).

Rumus Slovin:

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

$$n = \frac{134}{1 + 134 (0.1)^2} = 57,62 = 58 (\text{responden})$$

D. Teknik Pengumpulan Data

a. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b. Observasi Langsung

Peneliti melakukan observasi langsung untuk mendapatkan informasi mengenai responden di lapangan.

c. Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data melalui buku, jurnal dan internet yang menjadi bahan referensi pendukung bagi peneliti.

E. Operasional Variabel Penelitian

a. Kecerdasan Emosional (X1)

Kemampuan-kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan dan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri pada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.

b. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik pada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.

c. Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Pengertian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kecerdasan Emosional (X1)	Kemampuan-kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan dan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri pada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa	1. <i>Self Awareness</i> 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Kemampuan sosial	-Kecakapan Emosi -Penilaian Diri -Pengendalian Diri -Inisiatif -Komitmen -Memahami Orang Lain -Orientasi Melayani -Komunikasi	Likert
Stres Kerja (X2)	Kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik pada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa	1. Emosi 2. jalan Pikiran 3. Kondisi Fisik	-Tekanan Kerja -Konflik Kerja -Fokus Kerja -Ketahanan Dengan Lingkungan Kerja	Likert
Produktivitas Karyawan (Y)	Rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari karyawan PT.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil 3. Semangat kerja 4. Pengembangan	-Keterampilan -Kualitas -Kuantitas -Disiplin -Suka Tantangan	Likert

	Latexindo Toba Perkasa	diri 5. Mutu 6. Efisiensi	-Pengetahuan -Kecepatan -Ketepatan	
--	------------------------	---------------------------------	--	--

Sumber : Goleman (2012), Siagian (2017), dan Sutrisno (2015), diolah

Penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu digunakan untuk mengukur sifat, pendapat dan persepsi seseorang ataupun kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015:73). Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015:73)

F. Teknik Analisis Data.

1. Analisis deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar mendapatkan perkiraan yang tidak bias dan efisien maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogrov Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang, 2010:97).

b. Uji Heteroskedasitas

Adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (*homokedastisitas*). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. *Heteroskedastisitas* diuji dengan menggunakan uji *Glejser* dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya *heteroskedastisitas*. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas*.

c. Uji Multikolinearitas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinearitas* dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. *Tolerance*

mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 1 atau nilai *VIF* < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2010:136).

2. Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Analisis regresi berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y (Ginting 2018:191).

Regresi linier digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear berganda, yang melibatkan dua variabel bebas (X) untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel terikat (Y). analisis regresi linear menggunakan persamaan, sebagai berikut:

Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Karyawan
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- X_1 = Faktor kecerdasan emosional
- X_2 = Faktor Stres Kerja
- e = Standar eror

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas maka dilakukan pengujian dengan menggunakan:

a. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Uji hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Latexindo Toba Perkasa. Kriteria pengujian sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$. Maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

$H_a : \beta \neq 0$. Maka ada pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ Tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ Tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji - F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kecerdasan Emosional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur variabel bebas -yang diteliti yaitu struktur Kecerdasan Emosional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square* berkisar antara angka 0 sampai dengan 1 (satu). Apabila *R Square* semakin kecil atau mendekati angka 0 (nol), maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) semakin lemah. Sebaliknya apabila *R Square* semakin besar atau mendekati angka 1 (satu), maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Latexindo Toba-Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarung tangan berbahan *latex*. PT. Latexindo Toba-Perkasa didirikan pada tahun 1988. Perusahaan ini terletak di Jalan Medan – Binjai Km. 11, Kabupaten Deliserdang.

PT. Latexindo Toba-Perkasa memiliki ± 750 pekerja dengan 14 lini produksi dengan kapasitas produksi 135 juta pasang sarung tangan/bulan. Hasil produksi perusahaan ini seluruhnya di ekspor ke luar negeri. Negara yang menjadi tujuan ekspor adalah negara-negara di Amerika Utara, Amerika Selatan, Amerika Latin, Eropa, Timur Tengan dan Asia terutama Jepang.

PT. Latexindo Toba-Perkasa memperoleh izin dari United States Food and Drug Administration (FDA 510K dan FDA Medical Device Listing Approval) untuk pemasaran sarung tangan di wilayah Amerika Serikat. Perusahaan ini telah memperoleh GM-Mark (Geprüftes Medizinprodukt) yang disertifikasi oleh TÜV Rheinland. Hal ini membuktikan bahwa produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini memiliki kualitas yang sesuai dengan standard. Perusahaan ini juga telah tersertifikasi oleh International Standard Organization (ISO) ISO 9001:2008 dan ISO 13485:2003.

b. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Latexindo Toba – Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarung tangan berbahan *latex* dengan jenis *powdered* dan *powder free*.

c. Lokasi Perusahaan

PT. Latexindo Toba-Perkasa terletak di Jalan Medan – Binjai Km. 11, Kabupaten Deliserdang.

d. Daerah Pemasaran

PT. Latexindo Perkasa merupakan perusahaan yang daerah pemasarannya di luar Indonesia. Daerah pemasarannya antara lain negara-negara yang berada di Amerika Utara, Amerika Selatan, Amerika Latin, Eropa, Timur Tengah dan Asia terutama Jepang.

e. Struktur Organisasi

PT. Latexindo Toba Perkasa memiliki bentuk organisasi yaitu lini (garis) dan fungsional. Bentuk atau hubungan garis ditunjukkan dengan adanya spesialisasi atau pembagian tugas setiap unit organisasi (departemen) sehingga pelimpahan wewenang dari pimpinan dalam bidang pekerjaan tertentu dapat langsung dilimpahkan kepada departemen yang menangani pekerjaan tersebut. Mampu atau tidaknya perusahaan dalam memajukan usahanya tergantung kepada karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai salah satu aktor produksi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja di PT. Latexindo Toba Perkasa harus memiliki keterampilan, pemahaman, kesadaran,

jadwal, dan target untuk setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Struktur organisasi di PT. Latexindo Toba Perkasa adalah dapat dilihat dalam lampiran.

f. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut saling diintegrasikan (koordinasi). Dalam menjalankan aktivitas sehari - hari pada suatu organisasi dibutuhkan personil - personil untuk menduduki jabatan tertentu yang mampu menjalankan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan sesuai dengan jabatan tersebut. Uraian tanggung jawab dan wewenang untuk masing-masing jabatan pada PT. Latexindo Toba Perkasa adalah sebagai berikut:

1. President Director

a. Tanggung Jawab

- 1) Menetapkan tujuan dan sasaran perusahaan
- 2) Menetapkan strategi perusahaan dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan
- 3) Mengawasi pelaksanaan tugas manajemen perusahaan apakah telah sesuai dengan kebijakan yang ditentukan

b. Wewenang

- 1) Membuat keputusan atas pemakaian bahan yang sesuai dengan kebijakan mutu perusahaan
- 2) Mengawasi pelaksanaan tugas manajemen perusahaan apakah telah sesuai dengan kebijakan

- 3) Mempelopori pelaksanaan sistem manajemen mutu di perusahaan

2. *General Manager*

a. Tanggung Jawab

- 1) Membangun dan mengkomunikasikan kebijakan mutu dalam perusahaan
- 2) Memastikan implementasi kebijakan mutu dengan sumber daya yang terbatas dalam perusahaan
- 3) Memelihara hubungan baik dengan pelanggan
- 4) Mengelola dan mengembangkan bisnis perusahaan
- 5) Memimpin dan mengkoordinasi kegiatan bawahannya sesuai dengan divisi masing-masing: operasional dan non operasional, dalam melaksanakan kebijakan mutu perusahaan

b. Wewenang

- 1) Mengevaluasi hasil kegiatan bawahannya
- 2) Menetapkan apakah kebijakan mutu perusahaan telah dilaksanakan, jika tidak harus diputuskan tindakan perbaikan yang diperlukan

3. *Vice General Manager*

a. Tanggung Jawab

- 1) Membantu *General Manager* membangun dan mengkomunikasikan kebijakan mutu perusahaan kepada departemen operasional atau non-operasional
- 2) Memastikan pelaksanaan sistem manajemen mutu yang efektif pada departemen operasional dan non-operasional
- 3) Memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan departemen operasional untuk melaksanakan kebijakan mutu perusahaan

b. Wewenang

- 1) Menentukan tindakan perbaikan yang diperlukan bila terjadi penyimpangan sistem pada departemen operasional ataupun non operasional.
- 2) Mengevaluasi hasil kerja departemen yang dipimpinannya.

4. *Marketing Manager*

a. Tanggung Jawab

- 1) Membantu *Vice GM* menyusun strategi pemasaran untuk produk yang sudah ada maupun produk baru
- 2) Membina hubungan baik dengan pelanggan
- 3) Melaksanakan kegiatan pemasaran dan penjualan seperti menginformasikan produk baru, negosiasi harga dan jangka waktu pembayaran, penetapan tanggal pengiriman

b. Wewenang

- 1) Menerima dan menindaklanjuti keluhan pelanggan kepada departemen terkait untuk diambil tindakan perbaikan yang tepat

5. *Marketing Manager Assistant*

a. Tanggung Jawab

- 1) Membantu tugas-tugas *Marketing Manager* melaksanakan kegiatan pemasaran dan penjualan produk
- 2) Menangani permintaan pelanggan serta memberikan info tambahan yang diperlukan oleh pelanggan

b. Wewenang

- 1) Menindaklanjuti informasi yang diberikan oleh pelanggan, seperti perubahan kontrak, informasi tambahan dari pelanggan dan masalah-masalah lainnya
- 2) Menggantikan Marketing Manager saat tidak berada di kantor

6. *Export*

a. Tanggung Jawab

- 1) Menganalisa hasil *pre-shipment test*
- 2) Mengurus dokumen-dokumen ekspor
- 3) Mencari perusahaan jasa pelayaran yang dibutuhkan

b. Wewenang

- 1) Memutuskan pengiriman atau penolakan pengiriman produk

7. *Customs Documentation Officer*

a. Tanggung Jawab

- 1) Mengontrol kegiatan ekspor-impor di perusahaan
- 2) Menyiapkan laporan ekspor-impor yang berhubungan dengan bea cukai

b. Wewenang

- 1) Melaporkan hasil kerja pada atasannya

8. *Export Assistant*

a. Tanggung Jawab

- 1) Membantu staf ekspor mengontrol kuantiti dan kondisi bahan yang siap diekspor
- 2) Memeriksa kontainer setelah dimuat dan sebelum di segel
- 3) Memberikan *seal*/segel pada kontainer setelah dimuat

b. Wewenang

- 1) Melaporkan kepada staf ekspor bila ditemukan masalah

9. *Finance & Accounting Manager*

a. Tanggung Jawab

- 1) Menyusun dan menganalisa laporan keuangan
- 2) Membuat anggaran biaya dan laporan hutang-piutang
- 3) Memastikan semua pembayaran yang dilakukan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan

b. Wewenang

- 1) Menerima atau menolak tagihan pembayaran berdasarkan kelengkapan administrasi dan kebenaran transaksi
- 2) Menetapkan prosedur pembukaan yang akan digunakan

10. *Accounting*

a. Tanggung Jawab

- 1) Menginput data transaksi keuangan dan stock
- 2) Membantu *Finance & Accounting Manager* membuat laporan keuangan.
- 3) Memeriksa tagihan hutang-piutang serta mengajukan pembayaran hutang perusahaan yang sudah jatuh tempo

b. Wewenang

- 1) Meminta kelengkapan administrasi atas pembayaran yang telah dilakukan bila diperlukan
- 2) Mengajukan pembayaran hutang perusahaan yang jatuh tempo

11. *Cashier*

a. Tanggung Jawab

- 1) Membuat laporan kas

- 2) Membuat laporan bank
- 3) Melaksanakan pembayaran gaji dan transaksi keuangan lainnya

b. Wewenang

- 1) Mengontrol saldo bank setiap hari
- 2) Melakukan pembayaran gaji dan transaksi keuangan lainnya

12. *Management Representative*

a. Tanggung Jawab

- 1) Menerapkan dan memastikan sistem manajemen mutu dilaksanakan secara efisien
- 2) Melakukan verifikasi sistem dengan melaksanakan audit mutu dan rapat tinjauan manajemen
- 3) Membuat proposal untuk perubahan sistem manajemen mutu perusahaan

b. Wewenang

- 1) Berhubungan dengan pihak luar dalam kaitan dengan sistem manajemen mutu
- 2) Membuat dan melaksanakan rencana-rencana yang berkaitan dengan peningkatan pemahaman sistem manajemen mutu di dalam perusahaan

13. *Human Resources Manager*

a. Tanggung Jawab

- 1) Menyeleksi dan menerima karyawan baru yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi
- 2) Melaksanakan training untuk karyawan baru maupun yang sudah ada sesuai dengan permintaan atasan yang bersangkutan
- 3) Menyimpan data karyawan dan pelatihan yang pernah dilaksanakan

- 4) Memastikan peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan benar-benar diterapkan

b. Wewenang

- 1) Memberikan instruksi kepada bawahannya tentang pekerjaan dan hal-hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaannya
- 2) Memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya
- 3) Menyelesaikan masalah perusahaan dengan pihak luar, misalnya masalah kontrak, masalah tenaga kerja

14. *HRD Administrator*

a. Tanggung Jawab

- 1) Membantu *Human Resource Manager* untuk urusan administrasi
- 2) Menyimpan data karyawan
- 3) Menghitung upah karyawan

b. Wewenang

1. Memeriksa kehadiran karyawan

2. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS (Statistic Package and Social Science) 20.0 for windows*.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
3. Nilai $r \text{ hitung}$ dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 30 responden diluar dari responden penelitian, tetapi memiliki karakteristik yang sama dengan responden penelitian. Nilai $r \text{ tabel}$ dengan ketentuan $df = \text{jumlah kasus} = 30$ dan tingkat signifikansi sebesar 5% , maka angka yang diperoleh = 0.361.

Tabel 4.1
Uji Validitas I

Pernyataan	$r \text{ hitung}$	$r \text{ tabel}$	Validitas
Butir 1	0.646	0.361	Valid
Butir 2	0.291	0.361	Tidak Valid
Butir 3	0.811	0.361	Valid
Butir 40	0.633	0.361	Valid
Butir 5	0.307	0.361	Tidak Valid
Butir 6	-0.068	0.361	Tidak Valid
Butir 7	0.646	0.361	Valid
Butir 8	0.633	0.361	Valid
Butir 9	0.273	0.361	Tidak Valid
Butir 10	0.586	0.361	Valid
Butir 11	0.053	0.361	Tidak Valid
Butir 12	0.804	0.361	Valid
Butir 13	0.656	0.361	Valid
Butir 14	0.804	0.361	Valid
Butir 15	0.127	0.361	Tidak Valid
Butir 16	0.842	0.361	Valid
Butir 17	0.747	0.361	Valid
Butir 18	0.032	0.361	Tidak Valid
Butir 19	0.842	0.361	Valid
Butir 20	0.262	0.361	Tidak Valid
Butir 21	0.747	0.361	Valid
Butir 22	0.804	0.361	Valid
Butir 23	0.747	0.361	Valid
Butir 24	0.205	0.361	Tidak Valid
Butir 25	0.756	0.361	Valid
Butir 26	0.219	0.361	Tidak Valid
Butir 27	0.811	0.361	Valid
Butir 28	-0.081	0.361	Tidak Valid
Butir 29	0.586	0.361	Valid

Butir 30 0.586 0.361 Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2018)

Terlihat pada pernyataan nomor 2,5,6,9,11,15,18,20,24,26, dan 28 data tidak valid karena r tabel untuk responden 30 orang adalah 0.361, sedangkan nilai r hitung pertanyaan nomor 2,5,6,9,11,15,18,20,24,26, dan 28 di bawah 0.361. Berarti pertanyaan yang tidak valid harus dibuang, setelah itu dilakukan pengujian kembali.

Tabel 4.2
Uji Validitas II

Pernyataan	r hitung	r tabel	Validitas
Butir 1	0.733	0.361	Valid
Butir 3	0.783	0.361	Valid
Butir 4	0.691	0.361	Valid
Butir 7	0.733	0.361	Valid
Butir 8	0.691	0.361	Valid
Butir 10	0.575	0.361	Valid
Butir 12	0.866	0.361	Valid
Butir 13	0.714	0.361	Valid
Butir 14	0.866	0.361	Valid
Butir 16	0.867	0.361	Valid
Butir 17	0.813	0.361	Valid
Butir 19	0.867	0.361	Valid
Butir 21	0.813	0.361	Valid
Butir 22	0.866	0.361	Valid
Butir 23	0.813	0.361	Valid
Butir 25	0.780	0.361	Valid
Butir 27	0.783	0.361	Valid
Butir 29	0.582	0.361	Valid
Butir 30	0.575	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2018)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan telah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dan Koncoro (dalam Ginting dan Situmorang, 2015:179) butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Menurut Ghozali jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka pertanyaan reliabel.
2. Menurut Kuncoro jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.80 maka pertanyaan reliabel.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

<i>r alpha / Cranbach alpha</i>	Jumlah Pertanyaan
0.965	19

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2018)

Pada pengujian reliabilitas nilai *cronbach alpha* harus lebih besar atau sama dengan nilai instrumen *cronbach alpha* maka dapat dikatakan reliabel. Dari Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* $>$ Instrumen *Cronbach alpha* yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

3. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden. Dari kuesioner tersebut dapat dilihat gambaran umum mengenai karakteristik responden, antara lain berdasarkan divisi tiap bagian, jenis kelamin, usia dan status karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa. Berikut dijelaskan data deskriptif sebagai berikut :

a. Identitas Responden

Tabel 4.4
Identitas Responden

No.	Karakteristik	Jumlah Responden (karyawan)	%	No.
1.	Divisi/Bagian	Produksi	23	39,6
		SDM	22	37,9
		Pemasaran	13	22,4
		Jumlah	58	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa total responden adalah sebanyak 58 orang, berdasarkan Divisi/Bagian maka diperoleh responden dari divisi bagian produksi adalah sebanyak 23 orang atau 39,6%, divisi SDM sebanyak 22 orang atau 37,9% dan divisi pemasaran sebanyak 13 orang atau 22,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak yaitu berasal dari divisi produksi berdasarkan perhitungan sampel proporsional *sampling* karena pada divisi produksi mempunyai jumlah karyawan yang lebih banyak.

Tabel 4.5
Identitas Responden

No.	Karakteristik		Jumlah Responden (karyawan)	%
2.	Jenis Kelamin	Pria	37	63,8
		Wanita	21	36,2
		Jumlah	58	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin, dapat diketahui 37 orang atau 63,8% responden adalah pria dan 21 orang atau 36,2% responden adalah wanita. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin pria, sumber daya manusia yang dibutuhkan khususnya pada tiga bagian divisi yang diteliti lebih memerlukan tenaga

kerja pria. Sehingga jumlah karyawan pria lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan wanita.

Tabel 4.6
Identitas Responden

No.	Karakteristik	Jumlah Responden (karyawan)	%	No.
3.	Usia	25-35	12	20,6
		36-45	24	41,3
		46-55	22	37,8
		Jumlah	58	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa umur responden, dapat diketahui umur 25-35 tahun sebanyak 12 orang atau 20,6%, umur 36-45 tahun sebanyak 24 orang atau 41,3%, dan umur 46-55 tahun sebanyak 22 orang atau 37,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan umur 36-45 tahun merupakan responden terbanyak, karena PT. Latexindo Toba Perkasa lebih banyak terdiri dari karyawan golongan usia atas yang notabene sudah lama bekerja di PT. Latexindo Toba Perkasa dan sistem perekrutan yang periodikal dan jarang merupakan alasan kenapa karyawan golongan usia muda lebih sedikit dibandingkan golongan usia lainnya.

4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert untuk menanyakan tanggapan karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa mengenai Kecerdasan Emosional dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa.

a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai Kecerdasan Emosional

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai Kecerdasan Emosional

Indikator Penelitian (pernyataan)	Frekuensi Pendapat Responden (%)										Total (%)	
	Skor : 5 SS		Skor : 4 S		Skor : 3 KS		Skor : 2 TS		Skor : 1 STS			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tidak mudah menyerah	11	19	34	58,6	10	17,2	3	5,2	0	0	58	100
Mengetahui kemampuan diri	9	15,5	55	60,3	11	19	3	5,2	0	0	58	100
Bersikap tenang saat evaluasi	21	13,8	29	50	21	36,2	0	0	0	0	58	100
Suka tantangan	8	13,8	29	50	21	36,2	0	0	0	0	58	100
Menahan diri	11	19	29	50	17	29,3	1	1,7	0	0	58	100
Membantu rekan kerja	8	13,8	31	53,4	19	32,8	0	0	0	0	58	100
Menyampaikan opini	8	13,8	28	48,3	18	31	4	6,9	0	0	58	100

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS 20.0 (2018)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 58 orang responden untuk variabel kecerdasan emosional pada Tabel 4.7 yaitu:

- a) Pada pernyataan “Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan” sebanyak 11 orang atau 19% yang menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 58,6% menyatakan setuju, 11 orang atau 17,2% menyatakan kurang setuju, 3 orang atau 5,2% yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan setuju memiliki keinginan yang tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sampai selesai dalam rangka meningkatkan kinerja masing-masing dan efisiensi waktu dalam bekerja.

- b) Pada pernyataan “Saya mengetahui dengan baik kemampuan diri Saya dalam menyelesaikan tugas yang tidak dapat Saya kerjakan” sebanyak 9 orang atau 15,5% yang menyatakan sangat setuju, 35 orang atau 60,3% menyatakan setuju, 11 orang atau 19% menyatakan kurang setuju, 3 orang atau 5,2% yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan setuju untuk mampu menilai diri sendiri dengan baik mengenai kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat bekerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c) Pada pernyataan “Saya tetap tenang ketika atasan melakukan evaluasi kinerja” sebanyak 21 orang atau 36,2% yang menyatakan sangat setuju, 30 orang atau 51,7% menyatakan setuju, 7 orang atau 12,1% menyatakan kurang setuju, tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menandakan bahwa mayoritas karyawan setuju untuk mampu mengendalikan diri sendiri ketika atasan melakukan evaluasi pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyenangkan atasan dan bersikap profesional dalam rangka mempertahankan posisinya dalam perusahaan.

- d) Pada pernyataan “Saya mampu menghadapi tantangan dalam memecahkan masalah di pekerjaan Saya” menunjukkan 8 orang atau 13,8% yang menyatakan sangat setuju, 29 orang atau 50% menyatakan setuju, 21 orang atau 36,2% menyatakan kurang setuju, tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menandakan bahwa mayoritas karyawan setuju merasa memiliki inisiatif yang tinggi dalam menghadapi tantangan baru dalam bekerja dan berusaha bersikap profesional untuk tidak mengeluh mengenai tantangan baru dalam bekerja.

- e) Pada pernyataan “Saya dapat menahan diri untuk tidak bersikap egois dalam bekerja sama dengan rekan kerja” menunjukkan sebanyak 11 orang atau 19% yang menyatakan sangat setuju, 29 orang atau 50% menyatakan setuju, 17 orang atau 29,3% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,7% menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju merasa mampu menahan diri dan memahami orang lain dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja hal ini dikarenakan masing-masing karyawan menghindari konflik dalam bekerja yang dapat menghambat sistem komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- f) Pada pernyataan “Saya dapat membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja” menunjukkan sebanyak 8 orang atau 13,8% yang menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 53,4% menyatakan setuju, 19 orang atau 32,8% menyatakan kurang setuju, tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju memiliki tingkat kepedulian antar sesama rekan kerja yang tinggi dalam hal membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja karena hal ini juga berdampak dalam memberi kemudahan masing divisi dalam memberikan kinerja yang

baik dan tidak terhambat karena beberapa orang karyawan yang merasa kesulitan.

- g) Pada pernyataan “Saya mampu menyampaikan pendapat Saya kepada rekan kerja dengan baik” menunjukkan sebanyak 8 orang atau 13,8% yang menyatakan sangat setuju, 28 orang atau 48,3% menyatakan setuju, 18 orang atau 31% menyatakan kurang setuju, 4 orang atau 6,9% menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan pendapat ketika berargumen dengan sesama rekan kerja, namun masih ada sebagian besar karyawan merasa kesulitan dalam menyampaikan pendapat karena kurang percaya diri mengenai pendapat yang akan diutarakannya.

b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai Stres Kerja

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai Stres Kerja

Indikator Penelitian (pernyataan)	Frekuensi Pendapat Responden (%)										Total (%)	
	Skor : 5 SS		Skor : 4 S		Skor : 3 KS		Skor : 2 TS		Skor : 1 STS			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tidak merasa jenuh	12	20,7	30	51,7	16	27,6	0	0	0	0	58	100
Tertekan karena persaingan promosi	12	13,8	37	63,8	12	20,7	1	1,7	0	0	58	100
Berpikir jernih	13	22,4	25	43,1	20	34,5	0	0	0	0	58	100
Tidak mudah lelah	2	3,4	28	48,3	19	32,8	8	13,8	1	1,7	58	100

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS 20.0 (2018)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 58 orang responden untuk variabel stres kerja pada Tabel 4.8 yaitu:

- a) Pada pernyataan “Saya tidak merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan” menunjukkan sebanyak 12 orang atau 20,7% yang menyatakan sangat setuju, 30 orang atau 51,7% menyatakan setuju, 16 orang atau 27,6% menyatakan kurang setuju, tidak ada orang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju merasa mampu mengendalikan emosinya untuk tidak jenuh dalam menghadapi rutinitas kerja yang monoton dan cenderung membosankan.

- b) Pada pernyataan “Saya tidak merasa tertekan dengan adanya persaingan promosi di lingkungan kerja” menunjukkan sebanyak 8 orang atau 13,8% yang menyatakan sangat setuju, 37 orang atau 63,8% menyatakan setuju, 12 orang atau 20,7% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,7% menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan setuju dalam dapat menahan emosi dengan baik dalam kondisi lingkungan kerja yang dilingkupi suasana persaingan khususnya persaingan promosi yang cukup tinggi dan bersikap sportif satu sama lainnya untuk menghindari konflik internal dalam bekerja.

- c) Pada pernyataan “Saya mampu berfikir secara jernih dalam menyelesaikan tugas yang telah melebihi kapasitas yang diberikan” menunjukkan sebanyak 13 orang atau 22,4% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang atau 43,5% menyatakan setuju, 20 orang atau 34,5% menyatakan kurang setuju, tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dapat berkonsentrasi secara penuh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu meskipun diberikan banyak pekerjaan dalam satu waktu untuk diselesaikan pada hari yang bersamaan.

- d) Pada pernyataan “Saya tidak mudah lelah dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang berlebih” menunjukkan sebanyak sebanyak 2 orang atau 3,4% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 orang atau 48,3% menyatakan setuju, 19 orang atau 32,8% menyatakan kurang setuju, 8 orang atau 13,8% yang menyatakan tidak setuju dan 1 orang atau 1,7% orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian besar karyawan yang merasa kondisi fisiknya kurang mampu menghadapi tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas yang dimilikinya dikarenakan mayoritas karyawan merupakan golongan usia tua yang kurang optimal jika dihadapkan pada banyak pekerjaan yang menuntut energi yang besar.

c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai Produktivitas Karyawan

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Nilai Produktivitas Karyawan

Indikator Penelitian (pernyataan)	Frekuensi Pendapat Responden (%)										Total (%)	
	Skor : 5 SS		Skor : 4 S		Skor : 3 KS		Skor : 2 TS		Skor : 1 STS			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Keterampilan khusus	25	44,8	22	37,9	5	8,6	5	8,6	0	0	58	100
Kualitas pekerjaan	39	67,2	14	24,1	6	8,6	0	0	0	0	58	100
Kuantitas pekerjaan	27	46,6	26	44,8	5	8,6	0	0	0	0	58	100
Ketepatan waktu	18	31	26	44,8	12	20,7	2	3,4	0	0	58	100

Suka pekerjaan baru	20	34,5	16	27,6	14	24,1	8	13,8	0	0	58	100
Inisiatif kerja	8	13,8	24	41,4	18	31	7	12,1	1	1,7	58	100
Pencapaian target kerja	11	19	24	41,4	18	31	4	6,9	1	1,7	58	100
Akurasi bekerja	1	1,7	26	44,8	22	37,9	8	13,8	1	1,7	58	100

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS 20.0 (2018)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 58 orang responden untuk variabel produktivitas karyawan pada Tabel 4.9 yaitu:

- a) Pada pernyataan “Saya mampu menggunakan keterampilan khusus yang Saya miliki secara maksimal” sebanyak 25 orang atau 44,8% yang menyatakan sangat setuju, 22 orang atau 37,9% menyatakan setuju, 5 orang atau 8,6% menyatakan kurang setuju, 5 orang atau 8,6% menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan untuk dapat optimal dalam menggunakan kemampuan khusus yang dimilikinya secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai divisi masing-masing untuk meningkatkan produktivitas dalam rangka promosi jenjang karir.

- b) Pada pernyataan “Saya berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang lebih baik dari yang sebelumnya” sebanyak 39 orang atau 67,2% yang menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 24,1% menyatakan setuju, 5 orang atau 8,6% menyatakan kurang setuju, tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju untuk selalu berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang berkualitas lebih baik dari sebelumnya sehingga produktivitas tetap stabil dalam rangka meningkatkan kinerja masing-masing.

- c). Pada pernyataan “Saya berusaha untuk dapat mengerjakan pekerjaan lebih dari satu yang diberikan oleh atasan” menunjukkan sebanyak 27 orang atau 46,6% yang menyatakan sangat setuju, 26 orang atau 44,8% menyatakan setuju, 5 orang atau 8,6% menyatakan kurang setuju, tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju untuk selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi kapasitas standar yang diberikan dan bersikap profesional untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.

- d). Pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu” menunjukkan sebanyak 18 orang atau 31% yang menyatakan sangat setuju, 26 orang atau 44,8% menyatakan setuju, 12 orang atau 20,7% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 3,4% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju untuk selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan atasan dan menjunjung tinggi sikap disiplin dalam bekerja.

- e). Pada pernyataan “Saya menyukai pekerjaan-pekerjaan baru yang belum pernah Saya kerjakan sebelumnya” menunjukkan sebanyak 20 orang atau 34,5% yang menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 27,6% menyatakan setuju, 14 orang atau 24,1% menyatakan kurang setuju, 8 orang atau 13,8% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju dalam memiliki sikap menyukai tantangan mengenai pekerjaan baru yang belum pernah dikerjakan sebelumnya.

- f). Pada pernyataan “Saya selalu mencari tahu hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan Saya” sebanyak 8 orang atau 13,8% yang menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 41,4% menyatakan setuju, 18 orang atau 31% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 12,1% menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 1,7% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki keingintahuan dan inisiatif yang tinggi dalam mencari informasi tambahan yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga membantu mempermudah kelancaran terselesaikannya suatu pekerjaan.

- g). Pada pernyataan “Saya mampu mencapai target sebelum melewati standar waktu yang telah ditentukan” menunjukkan sebanyak 11 orang atau 19% yang menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 41,4% menyatakan setuju, 18 orang atau 31% menyatakan kurang setuju, 4 orang atau 6,9% menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 1,7% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari standar waktu yang diberikan untuk mendapatkan nilai produktivitas yang tinggi sehingga memudahkan karyawan untuk meningkatkan promosi jenjang karir.

- h). Pada pernyataan “Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan Saya” sebanyak 1 orang atau 1,7% yang menyatakan sangat setuju, 26 orang atau 44,8% menyatakan setuju, 22 orang atau 37,9% menyatakan kurang setuju, 8

orang atau 13,8% menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 1,7% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian besar karyawan yang memiliki tingkat akurasi mengenai pekerjaan yang rendah dimana masih ada yang karyawan yang tidak memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan.

5. Uji Asumsi Klasik

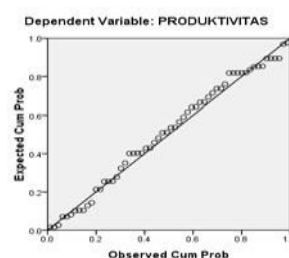
a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan pendekatan grafik dan pendekatan Kolmogorv-Smirnov.

1. Pendekatan Grafik

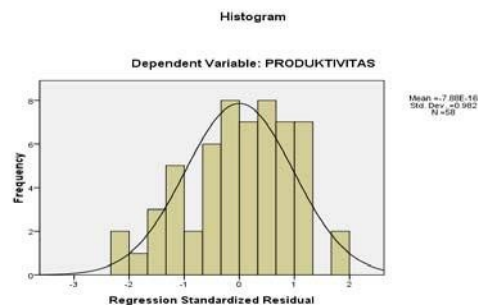
Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Hasil dari output SPSS terlihat seperti Gambar 4.1 dan Gambar 4.2:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil pengolahan data primer (kuesioner) dengan SPSS 20.0

Gambar .4.1
Grafik P-P Plot



Sumber : Hasil pengolahan data primer (kuesioner) dengan SPSS 20.0

Gambar .4.2
Histogram Normalitas

Pada Gambar 4.1 data berdistribusi normal ini dapat dilihat pada scatter plot terlihat titik yang mengikuti data disepanjang garis diagonal, sedangkan pada Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh gambar tersebut, di mana tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

2. Analisis Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas dengan grafik bisa saja terlihat berdistribusi normal, padahal secara statistik tidak berdistribusi normal. Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4.10
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88605573
Most Extreme Differences	Absolute	.081

	Positive	.067
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.840

a. Test distribution is Normal.

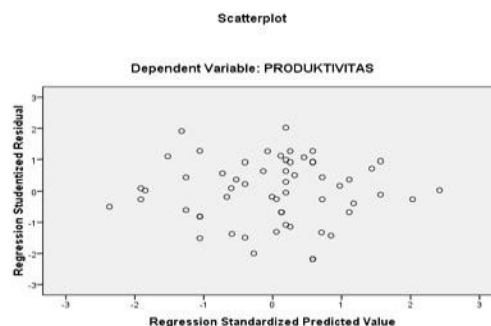
Berdasarkan Tabel 4.10, terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0.840, ini berarti nilainya di atas nilai signifikan 5% (0.05). dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu:

1. Metode Grafik

Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil pengolahan data primer (kuesioner) dengan SPSS 20.0 (2018)

Gambar 4.3
Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Uji Glejser

Tabel 4.11
Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.871	2.977		.965	.339
KECERDASAN_EMOSIONAL	.011	.086	.017	.125	.901
STRES_KERJA	-.055	.141	-.052	-.701	.486

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber : Hasil pengolahan data primer (kuesioner) dengan SPSS 20.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen absolute Ut (absut). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% jadi disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berikut ini disajikan cara mendeteksi multikolinierritas dengan menganalisis matrik korelasi

antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.12
Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.634	5.181			.146		
KECERDASAN_EMOSIONAL	.997	.150	.623	6.667	.000	.986	1.014
STRES_KERJA	.803	.246	.305	3.263	.002	.986	1.014

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 20.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa:

- Nilai VIF dari nilai kecerdasan emosional dan stres kerja lebih kecil atau di bawah 5 ($VIF < 5$), ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.
- Nilai *Tolerance* dari kecerdasan emosional dan stres kerja lebih besar dari 0.1, ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS 20.0 dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa (Y). Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Penjelasan dari hasil pengolahan SPSS akan ditunjukkan pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.634	5.181		1.473	.146
KECERDASAN_EMOSIONAL	.997	.150	.623	6.667	.000
STRES_KERJA	.803	.246	.305	3.263	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil pengolahan data primer (kuesioner) dengan SPSS 20.0 (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.13 pada kolom kedua (*Unstandartrized coeficient*) bagian B pada baris pertama diperoleh model persamaan regresi linier bergandanya adalah :

$$Y = -7,634 + 0,997X_1 + 0,803X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = -7,634.** Ini mempunyai arti bahwa variabel kecerdasan emosional dan stres kerja dianggap konstan maka tingkat variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -7,634 .
- Koefisien X1 (b1) = 0,997.** Variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,997. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel kecerdasan emosional sebesar 1 satuan, maka produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa akan naik sebesar 0,997.
- Koefisien X2 (b2) = 0,803** Variabel stres kerja terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,803. Ini mempunyai arti bahwa

setiap terjadi kenaikan variabel stres kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa akan naik sebesar 0,803.

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji - F (Uji Serentak)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X_1 , X_2) berupa kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap variabel terikat (Y) berupa produktivitas karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 , X_2) berupa kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 , X_2) berupa kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut: df

(pembilang) = $k-1$

df (penyebut) = $n-k$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 58 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$1) df(\text{pembilang}) = k-1 \text{ df}(\text{pembilang}) = 3-1 = 2$$

$$2) df(\text{penyebut}) = n-k \text{ df}(\text{penyebut}) = 58-3 = 55$$

Nilai F hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 16,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($2:55$) = 3,16 dengan kriteria uji sebagai berikut:

H_0 diterima bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.14
Hasil F Hitung

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.574	2	263.787	30.558	.000 ^a
	Residual	474.771	55	8.632		
	Total	1002.345	57			

a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA, KECERDASAN_EMOSIONAL

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 20.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.14 bahwa nilai F_{hitung} adalah 30.558 dengan tingkat signifikansi 0,000. sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) adalah 3,16. Oleh karena pada kedua perhitungan yaitu $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional dan stres kerja) secara serempak adalah positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.

b. Uji Signifikansi (Uji – t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel kecerdasan emosional (X_1), dan stres kerja karyawan (X_2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.(Y).

Model hipotesis yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional (X_1), dan stres kerja karyawan (X_2), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.(Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel terikat yang terdiri dari kecerdasan emosional (X_1), dan stres kerja karyawan (X_2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa.(Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 16,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni yang diperoleh dengan derajat bebas = $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df_1 = 3-1 = 2$, dan $df_2 = 58-3 = 55$. Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah maka t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{5\%}$ atau $t_{0,05}(55) = 1,673$.

Tabel 4.15
Hasil t Hitung
Coefficients^a

	Unstandardized	Standardized		
--	----------------	--------------	--	--

Model	Coefficients		Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.634	5.181		1.473	.146
KECERDASAN_EMOSIONAL	.997	.150	.623	6.667	.000
STRES_KERJA	.803	.246	.305	3.263	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil pengolahan SPSS 20.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Variabel Kecerdasan Emosional

Nilai t_{hitung} dari kecerdasan emosional adalah 6,667 dengan tingkat signifikansi 0.000 dan nilai t_{tabel} pada alpha 5% dan $df1 = 55$ adalah 1,673.

Variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000. Nilai $t_{hitung} (6,667) > t_{tabel} (1,673)$.

b. Variabel Stres Kerja

Nilai t_{hitung} dari stres kerja karyawan adalah 3,263 dengan tingkat signifikansi 0.002 dan nilai t_{tabel} pada alpha 5% dan $df1 = 55$ adalah 1,673. Variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000. Nilai $t_{hitung} (3,263) > t_{tabel} (1,673)$.

c. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model *Summary*^b dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square*

yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1.

Tabel 4.16
Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.509	2.93806

a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA, KECERDASAN_EMOSIONAL

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2018)

- a. Nilai R sebesar 0.725 sama dengan 72,5% yang menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) pada PT. Latexindo Toba Perkasa hubungannya erat.
- b. Nilai *Adjusted R Square* 0,509 berarti 50,9% produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan stres kerja. Sedangkan sisanya 49,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Standard Error of Estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Nilai *Standard Error of Estimatenya* 2,93806 Semakin kecil *Standard Error of Estimatenya* berarti model semakin baik.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa dan variabel ini berpengaruh lebih dominan daripada variabel stres kerja terhadap produktivitas karyawan, hal ini didukung oleh teori dari Goleman (2002) dimana kecerdasan emosional adalah kemampuan-kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan dan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Goleman (2002) membagi aspek-aspek kecerdasan emosional menjadi 5 wilayah yang menjadi pedoman dalam mencapai kesuksesan atau produktivitas dalam bekerja yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan kemampuan sosial.

Mayoritas karyawan setuju menyatakan mampu mengendalikan diri dalam menahan emosi apabila disandingkan dengan rekan kerja dalam bekerja sama menyelesaikan suatu pekerjaan dikarenakan karyawan lebih mengutamakan efisiensi waktu dalam bekerja dan berusaha untuk tidak terpengaruh dengan situasi sosial yang berkonflik. Mayoritas responden setuju menyatakan mengenali kemampuan yang dimilikinya dalam hal ini khususnya kemampuan mengatur SDM dan sistem yang ada didalamnya, mengelola teknologi informasi yang efektif untuk perusahaan maupun kemampuan sekretariat perusahaan dengan baik sebagai pengatur pekerjaan perusahaan sehingga potensi yang dimiliki masing-masing karyawan dapat tergali secara maksimal dalam menghasilkan kinerja yang produktif.

Dalam hal pengaturan diri, mayoritas karyawan setuju menyatakan mampu bersikap tenang ketika ada evaluasi atau penilaian kinerja dari atasan dimana mayoritas karyawan selalu berusaha untuk tidak panik maupun gelisah atas kritikan dan masukan yang diberikan atasan mengenai hasil pekerjaan masing-masing. Hal ini berdampak pada pembentukan sikap profesionalitas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan tingkat produktivitas untuk kedepannya. Indikator inisiatif dan komitmen karyawan juga tidak memiliki masalah yang dapat mengganggu stabilitas produktivitas karyawan dimana mayoritas karyawan setuju menyatakan merasa mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan yang sulit dengan selalu bekerja keras untuk menyelesaikannya dengan baik dalam rangka mempertahankan posisi masing-masing serta untuk tidak bersikap egois jika dihadapkan pada tuntutan kerja bersama dengan rekan kerja untuk menghindari konflik yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja kedepannya.

Mayoritas karyawan menyatakan setuju merasa memiliki sikap empati yang tidak melenceng dari nilai moral kemanusiaan dimana dapat terlihat dari hasil di lapangan hampir sebagian besar karyawan memiliki tingkat kepedulian yang tinggi antar sesama rekan kerja dan memiliki inisiatif yang tinggi untuk membantu karyawan yang mengalami kesulitan atas pekerjaan yang dimilikinya karena jika salah satu karyawan terhambat pekerjaannya maka akan berdampak secara langsung terhadap kinerja suatu divisi secara keseluruhan, untuk itu kepedulian terhadap sesama sangat diperlukan dalam sikap seorang karyawan. Hubungan sosial yang harmonis dalam lingkungan pekerjaan berdampak pada pembentukan iklim kerja yang positif sehingga karyawan dapat termotivasi untuk

bersaing secara sehat dan fokus untuk memajukan kinerja perusahaan bersama-sama.

Dalam suatu pekerjaan tentunya ada berbagai konflik dan pertentangan pendapat dengan baik namun bagi karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa hal itu dapat diminimalisir dimana karyawan mampu berkomunikasi secara efektif dalam mengutarakan pendapat dengan baik melalui penyampaian yang baik dengan bahasa yang mudah dimengerti. Kesemua indikator yang digunakan dalam alat penelitian membuktikan bahwa mayoritas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa memiliki tingkat kecerdasan emosional yang cukup baik. Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa mayoritas karyawan mampu mengetahui kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas yang tidak dapat dikerjakan. Sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas masing-masing karyawan.

Variabel independen kedua yaitu stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan namun nilainya berada dibawah variabel kecerdasan emosional dalam mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, hal ini didukung oleh teori dari Siagian (2007:300) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Terbukti dalam hasil penelitian dilihat dari deskriptif variabel dimana mayoritas karyawan menyatakan setuju tidak mengalami stres kerja yang mempengaruhi menurunnya produktivitas karena dapat dilihat dari indikator emosi dalam menghadapi tekanan kerja dan kondisi persaingan mendapatkan promosi, mayoritas karyawan merasa mampu menahan diri untuk tidak membiarkan emosinya menurunkan produktivitas kerja masing-masing dan selalu berusaha bersikap profesional dan menjunjung etos dan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meminimalisir stres kerja. Indikator kondisi berfikir juga memperlihatkan hasil yang sama dimana mayoritas karyawan menyatakan setuju mampu bersikap untuk tetap fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang melebihi dari standar kapasitas yang diberikan. Namun berdasarkan hasil dari penelitian, salah satu faktor yang menyebabkan karyawan tersebut merasa stres didalam bekerja adalah tidak mampu berpikir secara jernih dalam menyelesaikan tugas yang melebihi kapasitas yang diberikan. Tetapi karyawan dituntut agar mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Hal ini memperlihatkan kemampuan karyawan tetap berkonsentrasi penuh dalam kondisi sulit yang berhubungan dengan pekerjaan yang sulit dan melebihi kapasitas selain untuk mempertahankan posisinya di perusahaan, sikap ini nantinya diharapkan mampu menunjang jenjang karir karyawan kedepannya.

Indikator terakhir dalam stres kerja adalah kondisi fisik dimana masih ada sebagian karyawan yang belum mampu bertahan secara fisik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan berlebih, hal ini berbanding terbalik dengan ketahanan karyawan dalam kondisi berfikir dimana mayoritas karyawan mampu untuk tetap berkonsentrasi secara penuh dalam menyelesaikan pekerjaan lebih dari satu. Hal

seperti ini dikarenakan mayoritas karyawan bukan merupakan karyawan golongan usia muda yang produktif dalam bekerja sehingga merupakan hal yang wajar jika ada sebagian karyawan merasa kurang mampu jika diberikan tuntutan pekerjaan yang banyak.

Kedua variabel bebas yang berpengaruh secara positif dan signifikan berdampak pada baiknya produktivitas yang dihasilkan karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa dimana dilihat dari identifikasi variabel dengan indikator kuantitas dan kualitas kerja serta keterampilan pada variabel produktivitas karyawan memperlihatkan hasil yang signifikan terhadap pencapaian tujuan PT. Latexindo Toba Perkasa, dimana kinerja yang baik akan memberikan dampak bagi kelancaran rencana kerja yang telah ditetapkan dan mampu memberikan prestasi tersendiri bagi masing-masing karyawan. Pencapaian produktivitas yang baik terlihat dominan dalam kemampuan karyawan tiap divisi yang diteliti dimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi kapasitas standar yang ditetapkan dan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut lebih cepat dari standar waktu yang diberikan. Hal ini nantinya dapat berdampak positif dalam promosi jenjang karir yang menguntungkan karyawan untuk meningkatkan posisinya lebih tinggi lagi dari posisi sebelumnya, karena jika nilai produktivitas karyawan tinggi maka akan dievaluasi apakah karyawan tersebut berhak naik jabatan atau tidak.

Selain indikator tersebut ada beberapa indikator lainnya yang membuktikan produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa terlihat baik adalah indikator disiplin kerja yang baik serta mayoritas karyawan yang mampu berusaha untuk dapat mengerjakan pekerjaan lebih dari satu yang diberikan oleh atasan. Selain itu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh

atasan dengan tepat waktu, dan juga karyawan selalu memeriksa kembali hasil pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan faktor kecerdasan emosional dan stres kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa. Dimana kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa dan variabel ini berpengaruh lebih dominan daripada variabel stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, sehingga disarankan kepada pemimpin PT. Latexindo Toba Perkasa untuk dapat mengembangkan kecerdasan emosional karyawan agar tetap konsisten dipertahankan dan bagi masing-masing karyawan untuk tetap dipertahankan untuk membentuk motivasi dan semangat kerja sehingga produktivitas kerja dapat tetap stabil demi pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam indikator penyampaian pendapat perlu diperhatikan lagi dimana sebaiknya pemimpin dapat mengadakan pelatihan dalam berkomunikasi yang baik dengan cara yang sederhana tetapi

bisa dimengerti dalam memberikan ide atau gagasan terhadap karyawan nya dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Dan di dalam indikator tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan serta menghadapi tantangan dalam memecahkan masalah di dalam pekerjaan, sebaiknya pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawan nya di dalam bekerja, misalkan memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang berprestasi. Sehingga karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan dan dalam menghadapi tantangan yang ada di dalam pekerjaan nya. Oleh karena itu, tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa, sehingga disarankan kepada para karyawan untuk dapat menahan emosi dan berfikir secara jernih agar mencegah terjadinya stres kerja yang berdampak negatif bagi diri sendiri maupun perusahaan. Namun untuk indikator kondisi fisik bagi beberapa karyawan golongan usia tua yang kurang mampu bekerja melebihi kapasitas standar bekerja dapat diminimalisir melalui pembagian kerja yang lebih ringan kepada karyawan yang usia nya lebih tua. Dalam indikator berfikir secara jernih dalam menyelesaikan tugas yang telah melebihi kapasitas yang diberikan dan tidak merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan, sebaiknya perusahaan dapat mengadakan penyegaran (*refreshing*) kepada karyawan nya. Selain dapat menambah semangat baru kepada karyawan, juga dapat mempererat hubungan antara atasan dengan karyawan maupun antar

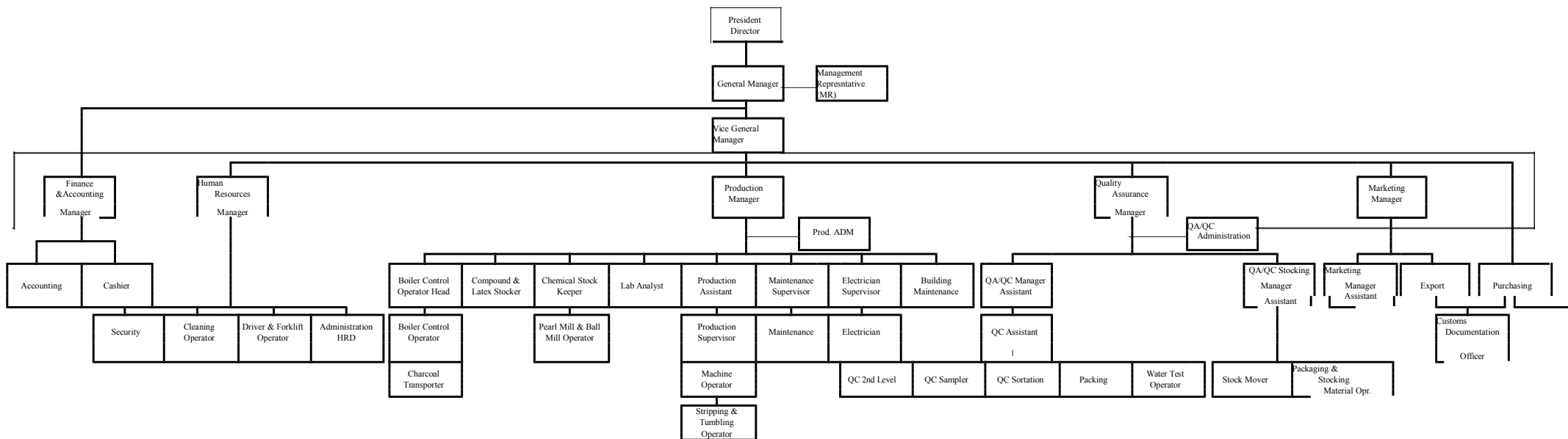
sesama karyawan. Sehingga tidak ada kesenjangan antara atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan.

3. Untuk variabel terikat produktivitas karyawan indikator kuantitas pekerjaan dimana mayoritas karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari kapasitas standar dan indikator ketepatan waktu dimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari standar waktu yang ditetapkan perlu dipertahankan demi pencapaian produktivitas yang baik. Namun untuk indikator akurasi atau ketepatan bekerja perlu diperhatikan dengan teliti karena mayoritas karyawan tidak memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan, sebaiknya pihak atasan perlu untuk mengawasi kinerja masing-masing karyawan lebih fokus lagi. Dalam indikator mencari tahu hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dalam indikator menyukai pekerjaan baru yang belum pernah dikerjakan sebelumnya, sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan dimana karyawan di berikan motivasi dan pengetahuan khusus terhadap pekerjaan nya. Sehingga dapat menambah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baru yang belum pernah di kerjakan sebelumnya dan pengetahuan karyawan dalam mencari tahu hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan juga semakin bertambah.
4. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas untuk mengukur produktivitas karyawan, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel tersebut dengan mengembangkan indikator-indikator yang lebih tepat atau menambahkan variabel lainnya seperti faktor iklim organisasi, lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan variabel lainnya yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wyan Mujiati, dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Casmini. 2017. *Emotional Parenting*. Yogyakarta : Pilar Media.
- Cooper, Robert K., dan Ayman Sawaf, 2010. *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Terjemahan Alex Tri, Jakarta: Gramedia
- Dameria. 2015. *Pentingnya Pendidikan Kecerdasan Emosional*. www.gemozaik.com.
- Gitosudarmo & Sudita. 2010. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Jogjakarta: Erlangga.
- Goleman, D. 2012. *Emotional Intelligence*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Cardoso Faustino. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Griffin, Ricky. 2012. *Manajemen Jilid 2*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jacinta F, Rini. 2012. *Summary of Citing Internet Sites*. Stres Kerja.
- Koesmono H, Teman. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Patton, Patricia. 2012. *EQ (Kecerdasan Emosional) Di Tempat Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Delapratasa.
- Ravianto, J. 2013. *Manajemen Personal*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins. 2018. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen. P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jilid II. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J Payaman. 2015. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Situmorang, Syafrizal Helmi,dan Paham Ginting. 2018. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Bandung : Alfabeta.
- Suharsono. 2015. *Melejitkan IQ, IE & IS*. Depok : Inisiasi Press.
- Sutrisno Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta. Kencana.
- Susanso dan Wahyudin. 2017. *Pengaruh Stres, Konflik, dan Hukuman Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 Samarinda, Kalimantan Timur*.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Yuli, Cantika. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah.
- Wibisono. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal Mustafa Eq dan Agus R. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal SINERGI Kajian Bisnis dan Manajemen Vol. 9 No 2*, Juni 2007 : hal 179-192



Keterangan:

= Hubungan Fungsional

= Hubungan Lini

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi PT. Latexindo Toba Perkasa

Lampiran 1

KUESIONER PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. LATEXINDO TOBA PERKASA

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Divisi : a. Sekretariat b. SDM c. Teknologi Informasi
Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
Umur : a. 25-35 tahun b. 36-45 tahun c. 46-55 tahun

B. PETUNJUK PENILAIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Kurang Setuju (KS)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan.					
2.	Saya mengetahui dengan baik kemampuan diri Saya dalam menyelesaikan tugas yang tidak dapat Saya kerjakan.					
3.	Saya tetap tenang ketika atasan melakukan evaluasi kinerja.					
4.	Saya mampu menghadapi tantangan dalam memecahkan masalah di pekerjaan Saya.					
5.	Saya dapat menahan diri untuk tidak bersikap egois dalam bekerja sama dengan rekan kerja.					
6.	Saya dapat membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja.					
7.	Saya mampu menyampaikan pendapat Saya kepada rekan kerja dengan baik.					

2. Variabel Stres Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya tidak merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan.					
2.	Saya tidak merasa tertekan dengan adanya persaingan promosi di lingkungan kerja.					
3.	Saya mampu berfikir secara jernih dalam menyelesaikan tugas yang telah melebihi kapasitas yang diberikan					
4.	Saya tidak mudah lelah dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang berlebih.					

3. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu menggunakan keterampilan khusus yang Saya miliki secara maksimal.					
2.	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang lebih baik dari yang sebelumnya.					
3.	Saya berusaha untuk dapat mengerjakan pekerjaan lebih dari satu yang diberikan oleh atasan					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu.					
5.	Saya menyukai pekerjaan-pekerjaan baru yang belum pernah Saya kerjakan sebelumnya.					
6.	Saya selalu mencari tahu hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan Saya.					
7.	Saya mampu mencapai target sebelum melewati standar waktu yang telah ditentukan.					
8	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan Saya.					

Lampiran 2

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas dan Realibilitas 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.922	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.7000	.79438	30
VAR00002	3.9333	.94443	30
VAR00003	3.4667	.97320	30
VAR00004	3.6000	.85501	30
VAR00005	3.8667	.81931	30
VAR00006	4.0333	.71840	30
VAR00007	3.7000	.79438	30
VAR00008	3.6000	.85501	30
VAR00009	3.1667	.83391	30
VAR00010	3.7667	.97143	30
VAR00011	3.8000	.76112	30
VAR00012	3.8667	.93710	30
VAR00013	3.5667	.89763	30
VAR00014	3.8667	.93710	30
VAR00015	3.6667	.80230	30
VAR00016	3.7667	.93526	30
VAR00017	3.5667	.93526	30
VAR00018	3.2333	1.16511	30
VAR00019	3.7667	.93526	30
VAR00020	3.8000	.76112	30
VAR00021	3.5667	.93526	30
VAR00022	3.8667	.93710	30
VAR00023	3.5667	.93526	30

VAR00024	3.7000	.79438	30
VAR00025	3.5667	.89763	30
VAR00026	3.2000	.84690	30
VAR00027	3.4667	.97320	30
VAR00028	3.7000	.95231	30
VAR00029	3.8667	.62881	30
VAR00030	3.7667	.97143	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	106.3000	202.424	.646	.918
VAR00002	106.0667	208.823	.291	.923
VAR00003	106.5333	194.671	.811	.915
VAR00004	106.4000	201.559	.633	.918
VAR00005	106.1333	209.706	.307	.922
VAR00006	105.9667	218.585	-.068	.926
VAR00007	106.3000	202.424	.646	.918
VAR00008	106.4000	201.559	.633	.918
VAR00009	106.8333	210.351	.273	.922
VAR00010	106.2333	200.599	.586	.918
VAR00011	106.2000	215.890	.053	.925
VAR00012	106.1333	195.706	.804	.915
VAR00013	106.4333	200.185	.656	.917
VAR00014	106.1333	195.706	.804	.915
VAR00015	106.3333	214.023	.127	.924
VAR00016	106.2333	194.806	.842	.914
VAR00017	106.4333	197.151	.747	.916
VAR00018	106.7667	215.220	.032	.928
VAR00019	106.2333	194.806	.842	.914
VAR00020	106.2000	211.269	.262	.922
VAR00021	106.4333	197.151	.747	.916
VAR00022	106.1333	195.706	.804	.915
VAR00023	106.4333	197.151	.747	.916
VAR00024	106.3000	212.286	.205	.923
VAR00025	106.4333	197.771	.756	.916
VAR00026	106.8000	211.545	.219	.923
VAR00027	106.5333	194.671	.811	.915
VAR00028	106.3000	219.045	-.081	.928
VAR00029	106.1333	206.671	.586	.919
VAR00030	106.2333	200.599	.586	.918

b. Uji Validitas dan Realibilitas 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.7000	.79438	30
VAR00003	3.4667	.97320	30
VAR00004	3.6000	.85501	30
VAR00007	3.7000	.79438	30
VAR00008	3.6000	.85501	30
VAR00010	3.7667	.97143	30
VAR00012	3.8667	.93710	30
VAR00013	3.5667	.89763	30
VAR00014	3.8667	.93710	30

VAR00016	3.7667	.93526	30
VAR00017	3.5667	.93526	30
VAR00019	3.7667	.93526	30
VAR00021	3.5667	.93526	30
VAR00022	3.8667	.93710	30
VAR00023	3.5667	.93526	30
VAR00025	3.5667	.89763	30
VAR00027	3.4667	.97320	30
VAR00029	3.8667	.62881	30
VAR00030	3.7667	.97143	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	66.2000	166.234	.733	.964
VAR00003	66.4333	161.564	.783	.963
VAR00004	66.3000	165.941	.691	.964
VAR00007	66.2000	166.234	.733	.964
VAR00008	66.3000	165.941	.691	.964
VAR00010	66.1333	166.533	.575	.966
VAR00012	66.0333	160.447	.866	.962
VAR00013	66.3333	164.644	.714	.964
VAR00014	66.0333	160.447	.866	.962

VAR00016	66.1333	160.464	.867	.962
VAR00017	66.3333	161.678	.813	.963
VAR00019	66.1333	160.464	.867	.962
VAR00021	66.3333	161.678	.813	.963
VAR00022	66.0333	160.447	.866	.962
VAR00023	66.3333	161.678	.813	.963
VAR00025	66.3333	163.195	.780	.963
VAR00027	66.4333	161.564	.783	.963
VAR00029	66.0333	171.895	.582	.966
VAR00030	66.1333	166.533	.575	.966

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
69.9000	181.886	13.48652	19

Lampiran 3

Tabulasi Jawaban Validitas 1

Pernyataan 1-30																													
4	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3
4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2
3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	2	3	3	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3
1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	3	1	3	1	4	3	1
4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	5	2	4	2	5	3	2	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	5	3	4
3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3
4	5	2	3	3	5	4	3	2	4	3	5	3	5	3	4	4	1	4	3	4	5	4	2	4	2	2	5	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	3	5	3	4	4	5	3	4
3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2

4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4		
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5
5	1	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	3	5	2	5	3	4	4
4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
2	4	4	2	5	4	2	2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3

Lampiran 4

Tabulasi Jawaban Validitas 2

							Pernyataan 1-19													
	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	
	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	
	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	
	4	3	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	
	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	2	3	4	3	
	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	
	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	
	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	
	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
	4	2	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	
	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	

[illegible]

Lampiran 5

Tabulasi Jawaban Responden

P1-7							Total	P8-11				Total	P12-19								Total
4	3	4	4	4	4	4	27	5	4	3	4	16	5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	3	4	3	4	3	3	24	3	4	5	3	15	5	5	4	4	5	2	4	3	32
4	4	5	4	3	3	3	26	5	3	4	3	15	5	4	4	4	5	3	3	3	31
4	4	4	4	5	3	4	28	4	4	3	3	14	4	5	4	4	5	2	4	3	31
4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	5	3	17	4	4	4	5	5	4	4	3	33
4	4	4	4	3	3	3	25	3	4	4	2	13	2	5	3	5	5	3	4	2	29
3	4	4	3	5	4	3	26	5	3	5	3	16	5	5	5	5	4	3	3	3	33
3	4	5	3	4	4	4	27	5	4	4	4	17	4	5	5	5	5	4	4	4	36
5	5	5	5	5	3	5	33	5	4	3	5	17	5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	4	3	3	3	4	3	24	5	4	5	3	17	4	4	4	4	5	3	4	3	31
5	4	4	4	4	3	5	29	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	5	5	4	36
4	3	4	3	3	4	3	24	4	5	4	2	15	4	3	4	4	3	3	3	2	26
5	5	4	4	4	3	5	30	4	4	4	4	16	4	5	5	3	3	5	5	4	34
2	2	3	3	4	3	3	20	4	4	5	2	15	2	5	4	3	4	1	2	2	23
4	4	4	4	4	4	3	27	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	3	3	4	35
4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	5	4	17	4	5	5	4	2	2	4	4	30
4	4	4	3	4	4	4	27	5	4	5	4	18	5	5	5	3	3	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	3	3	4	34
3	3	5	3	3	4	5	26	3	4	5	3	15	5	5	4	5	3	5	3	3	33
4	4	5	3	4	4	3	27	4	4	5	3	16	4	5	5	4	2	3	3	3	29

5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	4	4	18	5	5	5	5	3	5	5	4	37
3	3	5	3	3	4	3	24	4	4	4	3	15	3	4	4	4	2	3	3	3	26
3	3	5	3	3	4	4	25	4	3	5	3	15	5	5	4	4	3	4	3	3	31
4	4	5	5	4	4	3	29	4	5	3	3	15	4	4	4	4	2	3	3	3	27
5	5	4	4	4	5	5	32	4	4	3	4	15	5	5	5	4	4	5	4	4	36
4	5	3	4	5	3	4	28	3	4	4	4	15	5	5	5	4	5	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	3	28	5	4	3	3	15	4	5	4	4	3	3	3	3	29
4	2	4	5	5	3	4	27	4	4	5	3	16	5	5	5	4	4	4	3	3	33
5	4	4	4	5	5	5	32	3	4	4	4	15	5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	3	3	4	3	25	4	3	4	2	13	5	3	4	4	3	3	2	2	26
4	4	5	3	4	3	4	27	4	3	3	3	13	4	4	5	4	3	4	3	3	30
5	4	5	5	3	5	4	31	5	4	3	1	13	5	5	4	4	3	4	4	1	30
4	4	5	5	3	4	4	29	4	3	3	3	13	3	5	4	3	3	4	3	3	28
3	4	4	3	4	3	2	23	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	2	1	3	26
4	4	5	4	3	4	4	28	3	4	4	4	15	4	5	5	4	5	4	4	4	35
4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	4	4	4	35
2	3	5	3	3	5	3	24	3	4	3	2	12	5	3	4	3	3	3	3	2	26
4	4	4	4	4	5	4	29	3	3	4	4	14	4	5	5	4	5	4	3	4	34
4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	3	4	15	5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	3	3	14	5	4	4	3	2	3	5	3	29
5	4	5	5	5	3	4	31	3	3	4	4	14	4	5	5	5	4	4	4	4	35
3	3	4	4	4	4	2	24	3	4	4	4	15	4	5	3	2	2	2	2	4	24
4	4	5	5	4	4	4	30	3	3	3	3	12	5	5	5	4	5	4	4	3	35

5	5	4	4	5	3	4	30	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	2	4	5	4	3	3	25	3	4	3	2	12	4	3	5	5	4	3	4	2	30
4	4	3	3	3	3	4	24	3	4	4	3	14	4	5	5	4	4	4	4	3	33
4	4	3	3	3	4	2	23	3	4	4	2	13	2	5	4	2	4	2	4	2	25
3	4	4	4	5	5	4	29	4	3	4	4	15	5	5	5	4	4	4	5	4	36
3	4	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	15	5	5	5	5	2	4	5	4	35
4	3	4	4	5	5	4	29	4	4	3	4	15	5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	16	4	4	4	5	3	4	4	4	32
5	4	5	3	5	4	2	28	4	2	3	4	13	3	4	4	4	4	2	2	2	25
5	5	4	4	4	3	4	29	4	3	4	4	15	2	4	3	3	2	5	4	4	27
2	3	4	3	3	4	4	23	4	5	4	5	18	2	4	4	3	4	3	3	3	26
4	5	5	4	4	4	3	29	4	5	3	4	16	3	5	4	3	3	4	4	4	30
4	3	4	4	3	4	4	26	3	5	3	4	15	3	3	3	3	4	3	3	4	26
4	5	5	4	2	4	5	29	4	4	3	2	13	4	4	3	3	5	4	5	3	31
3	5	3	4	4	3	4	26	4	5	4	4	17	4	5	4	3	4	3	4	3	30

Lampiran 6
Hasil Uji SPSS

1. Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRES_KERJA, KECERDASAN_ EMOSIONAL		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.509	2.93806

a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA, KECERDASAN_EMOSIONAL

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.574	2	263.787	30.558	.000 ^a
	Residual	474.771	55	8.632		
	Total	1002.345	57			

a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA, KECERDASAN_EMOSIONAL

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.634	5.181		1.473	.146
KECERDASAN_EMOSIONAL	.997	.150	.623	6.667	.000
STRES_KERJA	.803	.246	.305	3.263	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.3499	38.9151	31.5517	3.04231	58
Std. Predicted Value	-2.367	2.420	.000	1.000	58
Standard Error of Predicted Value	.387	1.135	.640	.193	58
Adjusted Predicted Value	24.5868	38.9035	31.5627	3.03842	58
Residual	-6.32149	5.86907	.00000	2.88606	58
Std. Residual	-2.152	1.998	.000	.982	58
Stud. Residual	-2.180	2.021	-.002	1.004	58
Deleted Residual	-6.49203	6.00912	-.01094	3.01734	58
Stud. Deleted Residual	-2.260	2.082	-.005	1.018	58
Mahal. Distance	.006	7.526	1.966	1.813	58
Cook's Distance	.000	.097	.015	.021	58
Centered Leverage Value	.000	.132	.034	.032	58

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

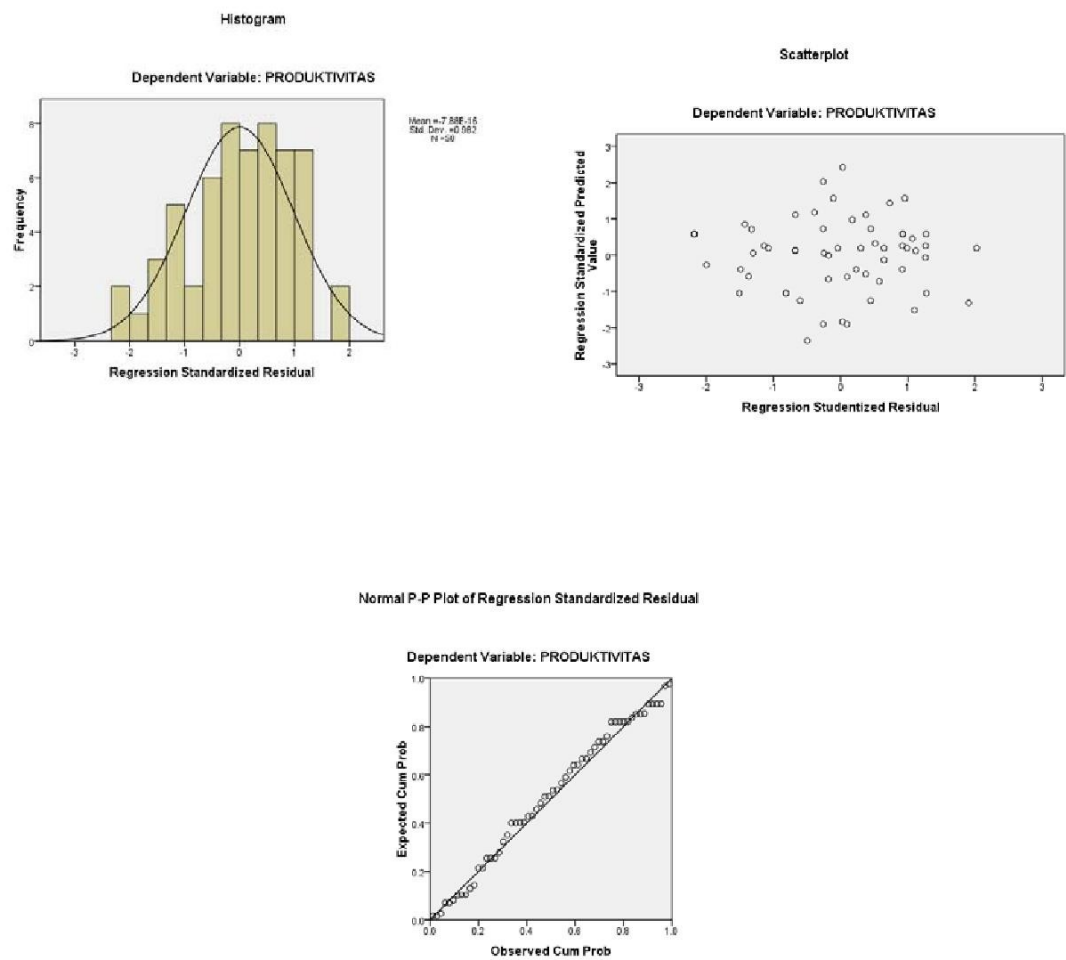
2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

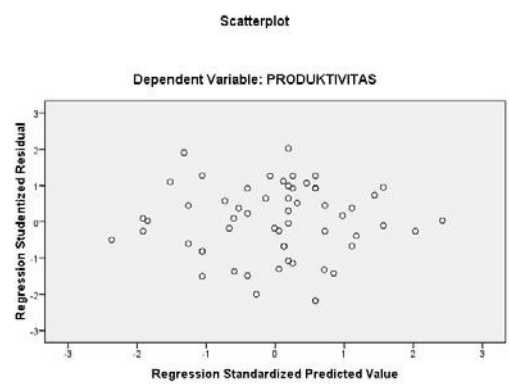
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88605573
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.067
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.840

a. Test distribution is Normal.

Charts



3. Uji
Het
eros
ked
asti
sita
s



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRES_KERJA, KECERDASAN_EMOSIONAL		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: ABSUT

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.053 ^a	.003	-.033	1.68800

- a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA, KECERDASAN_EMOSIONAL
b. Dependent Variable: ABSUT

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.443	2	.221	.078	.925 ^a
	Residual	156.713	55	2.849		
	Total	157.156	57			

- a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA, KECERDASAN_EMOSIONAL
b. Dependent Variable: ABSUT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.871	2.977		.965	.339
	KECERDASAN_EMOSIONAL	.011	.086	.017	.125	.901
	STRES_KERJA	-.055	.141	-.052	-.386	.701

- a. Dependent Variable: ABSUT

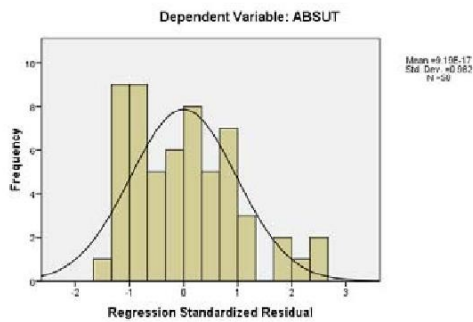
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.1365	2.5391	2.3401	.08812	58
Std. Predicted Value	-2.311	2.258	.000	1.000	58
Standard Error of Predicted Value	.222	.652	.368	.111	58
Adjusted Predicted Value	1.8873	2.7416	2.3568	.13551	58
Residual	-2.40253	3.95685	.00000	1.65812	58
Std. Residual	-1.423	2.344	.000	.982	58
Stud. Residual	-1.500	2.376	-.005	1.008	58
Deleted Residual	-2.66948	4.06360	-.01673	1.74523	58
Stud. Deleted Residual	-1.518	2.485	.001	1.024	58
Mahal. Distance	.006	7.526	1.966	1.813	58
Cook's Distance	.000	.089	.018	.022	58
Centered Leverage Value	.000	.132	.034	.032	58

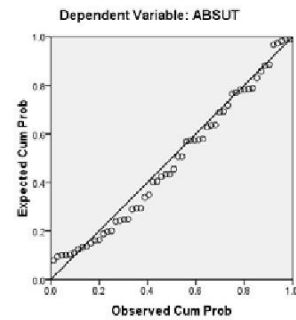
a. Dependent Variable: ABSUT

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.634	5.181		1.473	.146		
KECERDASAN_EMOSIONAL	.997	.150	.623	6.667	.000	.986	1.014
STRES_KERJA	.803	.246	.305	3.263	.002	.986	1.014

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Coefficient Correlations^a

Model		STRES_KERJA	EMOTIONAL QUOTIENT
1	Correlations		
	STRES_KERJA	1.000	-.119
	KECERDASAN_EMOSIONAL	-.119	1.000
	Covariances		
	STRES_KERJA	.061	-.004
	KECERDASAN_EMOSIONAL	-.004	.022

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Collinearity Diagnostics^a

Dimensio		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KECERDASAN_EMOSIONAL	STRES_KERJA
Model	n					
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.395	.00	.45	.67
	3	.004	28.515	1.00	.55	.33

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS