

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah. Kast & Rosenzweig (dalam Munandar, 2001) mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu kesatuan keseluruhan yang terorganisasi, yang terdiri dari dua atau lebih bagian, komponen atau subsistem, yang saling tergantung, yang dipisahkan dari suprasistem sebagai lingkungannya oleh batas-batas yang dapat ditemukan.

Wibowo (2013) mengatakan bahwasanya organisasi adalah kelompok orang yang bekerja saling bergantung untuk menuju beberapa tujuan. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Hasibuan (2009) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Sebuah organisasi seperti perusahaan, karyawan merupakan tenaga kerja yang memiliki peran penting sebagai sumber daya yang mampu menggerakkan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (karyawan) adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga, (Hasibuan, 2009).

Tenaga kerja merupakan penduduk usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 mengungkapkan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk subsisten dan untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara bisa dibagi menjadi dua kelompok, yakni tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap

dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja sesuai usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia yaitu 15 sampai 64 tahun. Dalam hal ini, setiap orang yang dapat bekerja disebut dengan tenaga kerja. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak (Hasibuan, 2009).

Untuk bisa menjadi sebuah organisasi yang dapat bersaing dan berkembang dengan baik, maka harus dilakukan berbagai pengembangan baik kepada para karyawan atau pun terhadap organisasi itu sendiri. Pengembangan terhadap karyawan merupakan yang paling dasar atau penting dari sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka para pekerja atau karyawan harus benar-benar menunjukkan sikap kerja yang sebenarnya, bukan hanya kemampuan dasar seperti *hard skill* tapi para karyawan juga harus terbebas dari kecemasan, memiliki tujuan, punya keseimbangan antara afek positif dan negative atau dengan kata lain para SDM harus mencerminkan sikap sejahtera (Hasibuan, 2009).

Menurut Profesor kesehatan Marja Liisa (dalam Litmanen, 2012) Hari kerja normal tidak selalu menyenangkan. Ada hari-hari di setiap pekerjaan, bahwa anda tidak akan selalu menyukai semua pekerjaan anda. Di dunia saat ini, semua orang bertanggung jawab atas sikap mereka sendiri terhadap kehidupan kerja. Terkadang kita harus melihat diri kita sendiri untuk bercermin dan melakukan sesuatu dengan sikap anda sendiri, untuk memiliki lebih banyak sukacita selama hari kerja Anda. Sangat bagus memiliki semangat untuk pekerjaan itu, tetapi tidak terlalu banyak. Karyawan perlu istirahat untuk pulih secara fisik dan emosional. Jika seseorang tidak

merasakan kenikmatan kerja di hari apa pun, itu mungkin bukan pekerjaan yang tepat untuk orang tersebut.

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kesejahteraan atau sejahtera dalam istilah umum, sejahtera menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai. Kesejahteraan memiliki tiga bagian: kesejahteraan fisik, sosial, dan psikologis. Secara psikologis yang terkait dengan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi, yang berarti kesejahteraan psikologis, seperti kebahagiaan atau kepuasan. Ketika seseorang bahagia atau sangat puas dengan kehidupan, maka kesejahteraan psikologisnya tinggi (Robertson & Cooper, 2011)

Teori yang menggambarkan mengenai kesejahteraan secara psikologis adalah salah satunya teori *Psychological Well Being* oleh Ryff. Menurut Ryff (dalam Tanujaya, 2014) untuk dapat dikatakan memiliki *Psychological Well Being* yang baik adalah bukan sekadar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya. Tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan di PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara, ada beberapa kondisi yang menggambarkan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

Wawancara peneliti terhadap karyawan berinisial (ES 1) sebagai berikut:

“Selama saya bekerja disini, saya selalu berusaha sebisa mungkin untuk tidak terlibat konflik dengan karyawan lain, karena bagi saya ketika terjadi konflik antar karyawan, yang ada kita akan merasa tidak nyaman ketika bekerja. Sejauh ini hubungan dengan

karyawan lain masih aman lah, kita disini juga saling membantu, kalo ada masalah kita antar karyawan sering kumpul untuk membicarakan bagaimana solusinya.”

Kemudian (AN 1) juga mengungkapkan tentang kondisi yang dialami di tempat kerja sebagai berikut:

“Selama ini saya merasakan kalau saya kerja ya gitu-gitu aja, soal gaji, saya tidak pernah merasa ada kekurangan, tapi saya tidak pernah merasa puas dengan pekerjaan saya ini meskipun digaji dengan ya lumayan lah, saya mendapat gaji skitar 5 jutaan perbulan. tapi saya rasa saya masih sekedarnya menikmati gaji. Saya seperti berjalan disitu-situ saja. Semisal kenaikan jabatan, atau pun karir bisa dibilang masih belum banyak. Karena kesempatan itu masih belum saya dapatkan sampai saat ini.”

Berikut juga wawancara peneliti dengan karyawan berinisial (BG 1).

“Bekerja disini dek seperti enak-enak pahit ya, enaknyanya kita disini tidak ada soal persaingan, persaingan sih ada, tapi bukan dalam bentuk untuk menjatuhkan rekan kerja, melainkan bagaimana agar bisa lebih produktif bersaing melalui prestasi, biar cepat dapat target apalagi yang paling didamba-dambakan setiap karyawan “promosi jabatan” itu yang paling di tunggu-tunggu setiap karyawan, karena semua karyawan PLN ini bukan ga bisa dapat promosi. Jadi siapa yang berprestasi pasti ada ancang-ancang lah akan dapat promosi. Nah kalo kita karyawan ini ga mampu nunjukkan prestasinya, ya jangan harap dapat promosilah. Saya sendiri dengan jabatan sekarang ini bukan karna datang begitu saja, ya meskipun bukan menjadi orang terpenting, setidaknya sekarang ini saya menikmati pencapaian saya. Menurut saya ya, selama ini melalui kegiatan dalam bekerja, banyak masalah-masalah tapi saya tidak pernah lupa akan tujuan, bagi saya prinsip kerja itu sangat penting sebagai motivasi bagi saya agar tidak gampang menyerah, ya mungkin karena itu saya bisa sampai di tahap sekarang ini.”

Contoh-contoh di atas menunjukkan adanya indikasi beberapa kondisi yang menggambarkan kondisi kesejahteraan psikologis pada karyawan seperti hubungan personal yang baik dengan orang lain ditandai dengan sikap saling membantu antar karyawan, kesempatan dalam pengembangan potensi diri, melakukan suatu pekerjaan untuk mengarahkan daya potensi individu itu sendiri agar dapat berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu karyawan yang memiliki motivasi diri juga menunjukkan bagian dari satu aspek yang terdapat pada kecerdasan emosional, demikian juga pada hubungan positive dengan orang lain yang di tunjukkan melalui sikap empati pada karyawan, karena empati sendiri juga merupakan salah satu aspek dari kecerdasan emosional ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi *Psychological Well Being* individu.

Janse (dalam Aimachi, 2009) menyimpulkan *Psychological Well Being* adalah multidimensi, termasuk di dalamnya adalah fisik, emosional, mental, sosial, dan komponen perilaku. *Psychological Well Being* merupakan kebahagiaan dalam arti bebas dari *distress* yang mencerminkan kondisi terpenuhinya berbagai kebutuhan utama. Kebahagiaan dalam arti ini diukur berdasarkan keseimbangan antara afek positif dan negative, Bardburn, Diener & Larsen (dalam Widyasinta, 1997).

Carol Ryff (dalam Wadhawan, 2016) melakukan percobaan studi tentang kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan. Dia menyarankan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mudah mampu memperluas dan membangun diri mereka sendiri. Dan sebagai hasilnya individu yang puas dan baik secara psikologis akan mendapatkan manfaat tambahan seperti menjadi lebih kreatif, tangguh, terhubung secara sosial, sehat secara fisik dan mendapatkan lebih banyak makna dari pekerjaan mereka. Orang-orang semacam itu juga memiliki sumber daya untuk memulai, membina, memfasilitasi, dan mempertahankan tingkat kinerja pekerjaan yang tinggi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological Well Being* Menurut Ryff & Singer (1996) dipengaruhi oleh faktor usia dimana faktor usia menunjukkan bahwa semakin tinggi usia seseorang maka peningkatan *Psychological Well Being* juga akan semakin tinggi.

Kemudian untuk jenis kelamin dengan aktifitas sosial yang dilakukan wanita lebih cenderung memiliki *Psychological Well Being*, untuk kelas sosial bahwa tingkat keberhasilan dalam pendidikan dan pekerjaan yang lebih baik menunjukkan tingkat *Psychological Well Being* yang juga lebih baik, dan untuk latar belakang budaya menunjukkan bahwa budaya barat lebih menonjol pada dimensi penerimaan diri dan otonomi, sedangkan untuk budaya timur lebih menonjol pada aspek hubungan positif dengan orang lain.

Hasil penelitian oleh Kimberly & Siti D. B. U (2013) Hubungan *Psychological Well Being* dan *Work Engagement* pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang menunjukkan skor *Psychological Well Being* paling tinggi diperoleh oleh partisipan yang memiliki penghasilan lebih dari 5 juta rupiah dan skor paling rendah diperoleh oleh partisipan dengan penghasilan kurang dari 5 juta rupiah. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ryff & Singer (1996) bahwa ketersediaan pendidikan, status, dan pendapatan yang baik menjadi faktor yang dapat membantu seseorang dalam menghadapi tekanan, tantangan, dan keberagaman dalam hidup.

Penelitian yang dilakukan oleh Aryan A & Kathuria D (2017) untuk memahami memahami tingkat kesejahteraan psikologis karyawan muda menunjukkan ada perbedaan antara skor rata-rata kesejahteraan pada pria dan wanita di level signifikan, dimana perempuan lebih memiliki tingkat *Psychological Well Being* yang lebih tinggi dari pada pria, tetapi dari faktor usia tidak membuat perbedaan dalam tercapainya kesejahteraan karyawan.

Dari wawancara dan hasil penelitian dari beberapa tokoh yang telah dijabarkan oleh peneliti, menunjukkan ada pengaruh kecerdasan emosional dalam mempengaruhi *Psychological Well Being*. Ini juga berlaku pada karyawan PT. PLN Persero, yang bisa dilihat dari hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti bahwa ada beberapa hal yang berkaitan antara Kecerdasan Emosional para karyawan terhadap *Psychological Well Being*, misalnya gaji yang

didapatkan sudah sangat lumayan, hubungan interpersonal yang juga terjalin cukup baik antara sesama karyawan yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mereka cukup baik dan berdampak terhadap kecerdasan emosional mereka terutama di tempat mereka bekerja dan dalam pekerjaan mereka sendiri.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmadi S. A, dkk (2014) di 70 cabang Mehr Eqtesad Bank di Teheran, Iran, menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional pada kesejahteraan psikologis 800 karyawan, bahwa ternyata kecerdasan emosi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Dalam bukunya Goleman (2003) mengenai kecerdasan emosional, semua emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur (evolusi), dan emosi juga sebagai perasaan dan pikiran-pikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan pada rasa amarah, kesedihan, takut, kenikmatan, cinta, terkejut, jengkel dan malu. Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (bekerjasama) dengan orang lain.

Berikut Wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan berinisial (ES 2):

“Menjadi suatu kesenangan tersendiri bagi saya untuk dapat membantu orang lain, karena kita yang bekerja disini tidak selamanya mampu mengerjakan sesuatu sendiri, pasti suatu saat akan meminta bantuan orang lain begitu juga saya, karena kita belum tentu mampu ketika berada diposisi orang lain yang mengalami kesusahan.. Memang sejauh ini saya masih belum jumpa masalah yang sulit, dan bagi saya tidak rugi juga untuk membantu orang lain selagi mampu, lagi pula dengan demikian hubungan dengan orang lain pasti jadi lebih baik dan terhindar dari perselisihan”

Berikut juga wawancara lain yang dilakukan peneliti terhadap karyawan berinisial (AN 2):

“Beberapa tahun kerja disini, saya merasa tidak ada hal yang terlalu menarik, ya paling kita yang masih baru ini cuma ngikut-ngikut apa kata atasan, disini kan masih ada karyawan yang udah lama, apa kata mereka paling ikuti saja, sering gak enak juga ketika karyawan senior suka nyuruh kita, apalagi kalo kena teguran sama karyawan senior, ya kita bisa apa, mau melawan gak mungkin, paling mendam amarah saja, tapi ujungnya dibawa sampe ke rekan lain, ngomong pun dengan orang lain jadi gak semangat.”

Contoh-contoh di atas menunjukkan adanya indikasi beberapa kondisi yang menggambarkan kondisi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan diantaranya adalah pengaturan diri, sikap empati dan keinginan untuk membangun hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, karyawan diuntut untuk bisa melakukan hal-hal yang bisa membangkitkan nilai-nilai yang positif seperti semangat, pengendalian diri, optimisme, membina ikatan dengan orang lain dan sebagainya. Keadaan emosi yang seperti ini umumnya akan tampak pada perusahaan dan juga bisa menentukan apakah perusahaan tersebut bisa berkembang atau maju (Goleman, 2003).

Organisasi juga penuh dengan interaksi sosial dimana orang harus telaten dalam menangani diri sendiri maupun orang lain. Orang yang cerdas secara intelektual di bidangnya akan mampu bekerja dengan baik. Namun jika ingin berkembang lebih jauh seorang karyawan membutuhkan dukungan rekan kerja lain bisa atasan maupun bawahannya. Disinilah kecerdasan emosional yang sangat membantu untuk mencapai keberhasilan yang juga bisa membentuk kelompok kerja yang mampu mengatasi rasa takut, persaingan kekuasaan, dan saling curiga, dan juga perlu membangun hubungan antar individu yang dilandasi rasa saling percaya. Termasuk

juga memaknai setiap aspek-aspek kehidupan terutama dalam hal kesejahteraan yang dirasakan secara psikologis.

Singh (2007) dalam penelitiannya mengatakan bahwa setiap kali karyawan dalam kehidupan organisasi berinteraksi dengan orang lain mengenai masalah apa pun yang terkait dengan perumusan tugas atau memutuskan proses yang harus dicapai, mereka memiliki kemampuan yang dikembangkan dengan baik untuk mengelola segala jenis emosi tidak produktif yang mereka dan orang lain alami. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional yang dikembangkan di pihak karyawan tentu akan terbukti menjadi keunggulan kompetitif, terutama bagi organisasi yang memberikan konsultasi kepada banyak organisasi klien.

Kesehatan mental menggambarkan kesehatan psikologis dan emosional, yang mengarah pada kesejahteraan menjadi baik atau tidak sehat. Kesehatan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Untuk dapat merasakan pemenuhan suatu karya, aspek-aspek ini harus seimbang. Orang yang memiliki kecerdasan emosional lebih sukses dalam pekerjaan dan hubungan mereka. Ini juga akan berdampak pada kepuasan kerja, tentang perasaan terhadap hal-hal yang kita lakukan di tempat kerja, seperti gaji, manajemen, rekan kerja, keamanan kerja, lingkungan fisik dan berapa banyak pekerjaan yang kita miliki dan alat yang kita gunakan. Weinberg & Cooper (dalam Litmanen, 2012).

Hal-hal penting yang telah di jelaskan di atas, khususnya kecerdasan emosional harusnya juga dimiliki oleh para karyawan PT. PLN Persero. Karena dengan dimilikinya hal-hal yang menyangkut kecerdasan emosional tidak menutup kemungkinan hal-hal lain juga akan berdampak positif bagi karyawan ataupun perusahaan, meskipun tidak semua karyawan khususnya di PT. PLN Persero memiliki kemampuan seperti kecerdasan emosional. Kecerdasan

emosional yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh terhadap perusahaan itu sendiri dan kemungkinan-kemungkinan dalam pengambilan keputusan, (Goleman, 1996). Dan ini juga akan menentukan apakah pilihan yang diambil berdampak pada kesejahteraan psikologisnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas seperti hal-hal yang berhubungan dengan Psychology Well Being dan Kecerdasan Emosional dalam kehidupan karyawan atau pun organisasi khususnya di PT. PLN Persero, peneliti tertarik melihat sejauh mana pengaruh yang dihasilkan oleh kecerdasan emosional dalam membentuk sebuah kesejahteraan psikologis karyawan di tempat ia bekerja terutama di PT. PLN Persero.

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, agar memudahkan penulis untuk menjawab masalah tersebut maka peneliti merumuskan sebagai berikut : Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Psychological Well Being* pada karyawan di PT. PLN Persero Wilayah Sumatera Utara.

I.3. Tujuan Penelitian

Dalam Kegiatan atau aktifitas tentunya mempunyai suatu tujuan. Demikian juga dengan penelitian yang akan penulis laksanakan ini. Adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kesejahteraan psikologis (*Psychological Well Being*) karyawan PT. PLN Persero Wilayah Sumatera Utara ”

I.4. Manfaat Penelitian

1. Dari segi teoritis, penelitian yang dilakukan dapat memberi sumbangan pengetahuan bagi ilmu psikologi serta menambah atau memperkaya hasil penelitian yang telah diadakan

sebelumnya, tentu memberi sedikit tambahan tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan psikologi

2. Dari segi manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat sedikit membantu karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologi dengan menggali kecerdasan emosional yang dimilikinya. Serta, membantu perusahaan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

II.1. Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

II.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Konsep inteligensi emosional awalnya di kembangkan oleh Peter Salovey & John Mayer pada tahun 1990. Mereka mengonseptualisasikan inteligensi emosional (*Emotional Intelligence*) sebagai kemampuan untuk merasakan dan mengungkapkan emosi secara akurat dan adaptif (seperti memahami perspektif orang lain), untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional (seperti memahami peran yang dimainkan oleh emosi dalam persahabatan dan pernikahan), untuk menggunakan perasaan guna memfasilitasi pikiran (seperti berada dalam suasana hati yang positif, yang berkaitan dengan pemikiran yang kreatif), serta untuk mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain (seperti kemampuan untuk mengendalikan kemarahan), Salovey & Mayer (dalam Santrock, 2009).

Menurut Menurut Salovey & Mayer (dalam Goleman, 2003), kecerdasan emosional merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Sejalan dengan itu Goleman (2003) mengatakan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (bekerjasama) dengan orang lain.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi orang

lain yang di dalamnya terdapat aspek mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (empati).

II.1.2. Aspek-aspek kecerdasan emosional

Goleman (2003) mengungkapkan lima aspek dalam kecerdasan emosional diantaranya adalah:

1. *Kesadaran diri*: Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri; memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. *Pengaturan diri*: Menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran ; mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. *Motivasi*: Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. *Empati*: Merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
5. *Keterampilan sosial*: Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

II.1.3. Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosi juga dipengaruhi Beberapa faktor diantaranya.

1. Faktor otak

La Doux mengungkapkan bagaimana arsitektur otak member tempat istimewa bagi amigdala sebagai penjaga emosi, penjaga yang mampu membajak otak. Amigdala adalah spesialis masalah-masalah emosional. Apabila amigdala dipisahkan dari bagian-bagian otak lainnya, hasilnya adalah ketidakmampuan yang sangat mencolok dalam menangkap makna emosi awal suatu peristiwa, tanpa amigdala tampaknya ia kehilangan semua pemahaman tentang perasaan, juga setiap kemampuan merasakan perasaan. Amigdala berfungsi sebagai semacam gudang ingatan emosional.

2. Fungsi lingkungan keluarga

Orang tua memegang peranan penting terhadap perkembangan kecerdasan emosional anak. Goleman berpendapat bahwa lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama bagi anak untuk mempelajari emosi. Dari keluargalah seorang anak mengenal emosi dan yang paling utama adalah orang tua. Jika orang tua tidak mampu atau salah dalam mengenalkan emosi, maka dampaknya akan sangat fatal terhadap anak.

3. Faktor lingkungan sekolah

Dalam hal ini, lingkungan sekolah merupakan faktor penting kedua setelah sekolah, karena dilingkungan ini anak mendapatkan pendidikan lebih lama. Guru memegang peranan penting dalam mengembangkan potensi anak melalui beberapa cara, diantaranya melalui teknik, gaya kepemimpinan, dan metode mengajar sehingga kecerdasan emosional berkembang secara maksimal. Setelah lingkungan keluarga, kemudian lingkungan sekolah

mengajarkan seseorang sebagai individu untuk mengembangkan keintelektualan dan bersosialisasi dengan sebayanya, sehingga seseorang dapat berekspresi secara bebas tanpa terlalu banyak diatur dan diawasi secara ketat.

4. Faktor lingkungan dan dukungan sosial

Disini, dukungan dapat berupa perhatian, penghargaan, pujian, nasihat atau penerimaan masyarakat. Semuanya memberikan dukungan psikis atau psikologis bagi anak. Dukungan sosial diartikan sebagai suatu hubungan interpersonal yang didalamnya satu atau lebih bantuan dalam bentuk fisik atau instrumenta, informasi dan pujian. Dukungan sosial cukup mengembangkan aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang, sehingga memunculkan perasaan berharga dalam mengembangkan kepribadian dan kontak sosialnya.

II.2. *Psychological Well Being* (Kesejahteraan Psikologi)

II.2.1. Pengertian *Psychological Well Being* (Kesejahteraan Psikologi)

Dalam bahasa Indonesia, *Well Being* berarti sejahtera. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sejahtera berarti aman, sentosa, makmur, dan selamat. Sedangkan kesejahteraan adalah keamanan, keselamatan, dan kesenangan hidup (Depdikbud, 1996).

Menurut Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat, sejahtera berarti suatu kondisi masyarakat yang sudah terpenuhi kebutuhan dasarnya, yaitu sandang, pangan, papan, pendidikan, pekerjaan dan sebagainya.

Teori *Psychological Well Being* dikembangkan oleh Ryff pada tahun 1989. Ryff (1989) merumuskan konsep *Psychological Well Being* yang merupakan integrasi dari teori-teori

kesehatan mental, teori psikologis klinis dan life-span development. *Psychological Well Being* merupakan suatu dorongan untuk menyempurnakan dan merealisasikan potensi diri individu. Dorongan ini dapat menyebabkan seseorang individu pasrah terhadap keadaan sehingga memiliki *psychological Well Being* menjadi rendah atau berupaya untuk memperbaiki kehidupannya sehingga akan membuat *Psychological Well Being* menjadi meningkat (Ryff & Keyes, 1995).

Psychological Well Being merujuk pada perasaan seseorang mengenai aktivitas hidup sehari-hari. Dalam proses tersebut, terjadi fluktuasi pikiran dan perasaan yang dimulai dari kondisi mental negatif sampai pada kondisi mental positif, misalnya dari trauma sampai penerimaan hidup Bradburn (dalam Ryff & Keyes, 1995).

Selanjutnya Ryff & Keyes (dalam Keyes, 2012) menjelaskan *Psychological Well Being* dalam enam dimensi, diantaranya otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penerimaan diri. Dimensi-dimensi ini dianggap mengkarakterisasi individu-individu yang berfungsi dengan baik yang berhasil menangani dengan sukses kehidupan sehari-hari, menemukan makna, dan tumbuh dari pengalaman.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well Being* adalah penilaian individu secara kognitif terhadap dirinya, seberapa jauh ia merasakan kebermaknaan hidupnya yang menunjukkan bahwa ia berada pada kondisi sehat mental, yang mencakup aspek seperti penerimaan diri, hubungan sosial yang positif, mempunyai tujuan hidup, pengembangan diri, penguasaan lingkungan dan otonomi.

II.2.2. Aspek-Aspek *Psychological Well Being* (Kesejahteraan Psikologi)

Enam dimensi *Psychological Well Being* yang dirumuskan oleh Ryff & Keyes (2014) dalam jurnal ilmiah berjudul "*Psychological Well Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia*" mengembangkan kesejahteraan psikologis menjadi 6 (enam) dimensi, dan akan di jabarkan sebagai berikut.

1. Otonomi (*Autonomy*)

Menandakan apakah mereka melihat diri mereka untuk hidup sesuai dengan keyakinan pribadi mereka.

Orang dengan otonomi yang baik: Menentukan nasib sendiri dan independen; mampu menahan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu; mengatur perilaku dari dalam; mengevaluasi diri dengan standar pribadi.

Orang dengan otonomi yang rendah: Khawatir dengan harapan dan evaluasi orang lain; bergantung pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan penting; sesuai dengan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu.

2. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*)

Merupakan, seberapa baik mereka mengelola situasi kehidupan mereka.

Orang dengan penguasaan lingkungan yang baik : Memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengelola lingkungan; mengontrol berbagai aktivitas eksternal yang kompleks; memanfaatkan peluang sekitar secara efektif; dapat memilih atau membuat konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

Orang dengan penguasaan lingkungan yang rendah: Memiliki kesulitan mengelola urusan sehari-hari; merasa tidak dapat mengubah atau memperbaiki konteks sekitarnya; tidak menyadari peluang di sekitarnya; tidak memiliki rasa kontrol atas dunia luar

3. Pengembangan diri (*Personal growth*)

Merupakan sejauh mana mereka memanfaatkan bakat dan potensi pribadi mereka

Orang yang memiliki pengembangan diri: Memiliki perasaan perkembangan yang berkelanjutan; melihat diri sebagai tumbuh dan berkembang; terbuka untuk pengalaman baru; memiliki kesadaran untuk menyadari potensinya; melihat peningkatan dalam diri dan perilaku dari waktu ke waktu; berubah dengan cara yang mencerminkan lebih banyak pengetahuan dan keefektifan diri.

Orang yang tidak memiliki pengembangan diri: Memiliki rasa stagnasi pribadi; tidak memiliki rasa peningkatan atau ekspansi dari waktu ke waktu; merasa bosan dan tidak tertarik dengan kehidupan; merasa tidak mampu mengembangkan sikap atau perilaku baru

4. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relation with others*)

Merupakan kedalaman hubungan yang mereka miliki dalam hubungan dengan orang lain yang signifikan.

Orang yang memiliki hubungan positif dengan orang lain: Memiliki hubungan yang hangat, memuaskan, saling percaya dengan orang lain; prihatin dengan kesejahteraan orang lain; mampu memiliki empati, kasih sayang, dan keintiman yang kuat; memahami memberi dan menerima hubungan manusia

Orang yang hubungan positifnya dengan orang lain yang rendah: Hanya memiliki sedikit hubungan dekat dan saling percaya dengan orang lain; merasa sulit untuk menjadi hangat, terbuka, prihatin terhadap orang lain; terisolasi dan frustrasi dalam hubungan interpersonal; tidak mau berkompromi untuk mempertahankan hubungan penting dengan orang lain.

5. Tujuan dalam hidup (*Purpose in life*)

Merupakan sejauh mana responden merasa hidup mereka memiliki arti, tujuan dan arah

Orang yang Memiliki tujuan dalam hidup yang tinggi: memiliki rasa terarah; merasa ada arti untuk menyajikan dan menjalani kehidupan; memegang keyakinan yang memberi tujuan hidup; memiliki tujuan dan tujuan untuk hidup.

Orang yang memiliki tujuan hidup yang rendah: Kurang memiliki rasa makna dalam hidup; memiliki beberapa tujuan atau sasaran, tidak memiliki arah; tidak melihat tujuan di kehidupan lampau; tidak punya pandangan atau keyakinan yang memberi makna hidup

6. Penerimaan diri (*Self Acceptance*)

Merupakan, pengetahuan dan penerimaan yang mereka miliki tentang diri mereka, termasuk kesadaran akan keterbatasan pribadi.

Orang dengan penerimaan diri yang baik: memiliki sikap positif terhadap diri sendiri; mengakui dan menerima banyak aspek diri, termasuk kualitas baik dan buruk; merasa positif tentang kehidupan masa lalu.

Orang dengan penerimaan diri yang rendah: Merasa tidak puas dengan diri sendiri; kecewa dengan apa yang terjadi di kehidupan sebelumnya; bermasalah dengan kualitas pribadi tertentu; ingin menjadi berbeda dari dirinya.

II.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological Well Being*

Ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi *psychological Well Being* antara lain Ryff (dalam Liwarti, 2013):

a. Usia

Usia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *Psychological Well Being* pada aspek penerimaan diri, otonomi, penguasaan lingkungan dan hubungan baik dengan orang lain. Terdapat peningkatan *psychological well-being* pada usia yang semakin dewasa.

Sedangkan pada tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi menunjukkan penurunan pada setiap periode kehidupan usia dewasa. Perbedaan usia ini terbagi menjadi tiga fase kehidupan dewasa yakni, dewasa muda, dewasa tengah dan dewasa akhir, dimana dewasa tengah memiliki tingkat *psychological well-being* lebih tinggi dibanding dengan dewasa awal dan dewasa akhir (Pappalia D. E, Old S. W & Feldman R. D, 2009).

b. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan, salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*. Individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik, pengenalan lingkungan lebih baik dan *psychological well-being* juga lebih baik. Tingkat pendidikan meletakkan individu pada posisi tertentu di sebuah struktur sosial.

c. Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin memberikan pengaruh pada *psychological well being* seseorang dimana wanita cenderung memiliki *psychologicall well-being* lebih tinggi dibanding dengan laki-laki. Hal ini berkaitan dengan aktifitas sosial yang dilakukan. Wanita cenderung lebih memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik dari pada laki-laki.

d. Status Sosial Ekonomi

Faktor status sosial ekonomi menjadi sangat penting dalam peningkatan *psychological well being*, bahwa tingkat keberhasilan dalam pendidikan dan pekerjaan yang lebih baik, menunjukkan tingkat *psychological well-being* juga lebih baik. Status sosial ekonomi berhubungan dengan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan dan pertumbuhan pribadi. Status sosial ekonomi mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang seperti besarnya *income* keluarga, tingkat pendidikan, keberhasilan pekerjaan, kepemilikan materi dan status sosial di masyarakat.

e. Dukungan Sosial

Lingkungan individu terutama keluarga sangat berpengaruh pada *psychological well-being* seseorang. Dukungan sosial dari keluarga terdekat atau dari lingkungannya, menjadikan seseorang lebih bisa menerima, hubungan baik lebih terjaga dan hal ini dapat berpengaruh pada peningkatan *psychological well-being* seseorang. Bimbingan dan arahan dari orang lain (*generativity*) memiliki peran yang penting pada *psychological well-being*. Dimana individu yang pada masa kecilnya memiliki hubungan yang baik dengan orang tua dan mendapatkan dukungan dan kepercayaan dari orang tua memiliki *psychological well-being* yang baik pada masa dewasa. Wanita yang mendapat dukungan sosial yang baik dari keluarganya melaporkan memiliki kepuasan hidup dan *psychological well-being* yang lebih tinggi dari pada laki-laki.

f. Kepribadian

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kesejahteraan menemukan keterbukaan merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan terutama dimensi demografis. Sifat *low neuroticism*, *ekstrovert* dan *conscientiousness*, berpengaruh pada *psychological well-being* khususnya pada penerimaan diri, penguasaan lingkungan dan tujuan hidup. Meskipun demikian aspek-aspek *psychological well-being* yang lain juga berkorelasi dengan kepribadian yang lainnya. Sifat keterbukaan terhadap pengalaman baru dan pertumbuhan diri *ekstrovert*, sedangkan *agreeableness* berpengaruh pada hubungan positif dengan orang lain dan dimensi otonomi berkorelasi dengan beberapa kepribadian namun yang paling menonjol adalah neurotik.

g. Spiritualitas

Spiritualitas berkaitan dengan *psychological well-being* terutama pada aspek pertumbuhan pribadi dan hubungan positif dengan orang lain. Spiritualitas merupakan sumberdaya dalam mempertahankan *psychological well-being* terutama ketika kondisi kesehatan memburuk. Spiritualitas sebagai faktor yang efektif untuk meningkatkan *psychological well-being*, dimana individu yang merasa mendapatkan dukungan spiritual cenderung mempunyai *psychological well-being* yang tinggi dan dapat mengurangi angka mempercepat kematian.

h. latar belakang budaya

Sugianto (2000) mengatakan bahwa perbedaan budaya Barat dan Timur juga memberikan pengaruh yang berbeda. Dimensi yang lebih berorientasi pada diri (seperti dimensi penerimaan diri dan dimensi otonomi) lebih menonjol dalam konteks budaya Barat, sedangkan dimensi yang berorientasi pada orang lain (seperti hubungan positif dengan orang lain) lebih menonjol dalam budaya Timur.

II.3 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Psychological well-being* (Kesejahteraan Psikologi)

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah. Kast & Rosenzweig (dalam, Munandar 2001) mengatakan bahawa organisasi merupakan suatu kesatuan keseluruhan yang terorganisasi, yang terdiri dari dua atau lebih

bagian, komponen atau subsistem, yang saling tergantung, yang dipisahkan dari suprasistem sebagai lingkungannya oleh batas-batas yang dapat ditemukan .

Sebuah organisasi seperti perusahaan, karyawan merupakan tenaga kerja yang memiliki peran penting sebagai sumber daya yang mampu menggerakkan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (karyawan) adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) (Hasibuan, 2009).

Wibowo (2013) mengatakan bahwasanya organisasi adalah kelompok orang yang bekerja saling bergantung untuk menuju beberapa tujuan. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Hasibuan (2009) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka para pekerja atau karyawan harus benar-benar menunjukkan sikap kerja yang sebenarnya, bukan hanya kemampuan dasar seperti hard skill tapi para karyawan juga harus terbebas dari kecemasan, memiliki tujuan, punya keseimbangan antara afek positif dan negative atau dengan kata lain para SDM harus mencerminkan sikap sejahtera dalam psikologisnya (*Psychological well-being*).

Menurut Ryff (dalam Tanujaya, 2014), untuk dapat dikatakan memiliki *psychological well-being* yang baik adalah bukan sekedar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya. Tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Ryff dan Keyes (1995), untuk dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik adalah bukan sekedar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari

kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya. Tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Dengan dimilikinya hubungan positif dengan orang lain pasti akan berdampak pada kemampuan untuk bersosialisasi atau berinteraksi dengan orang lain yang dipengaruhi oleh kondisi emosional individu. Penting bagi para karyawan untuk memiliki kemampuan dalam mengatur diri mereka khususnya pada aspek kecerdasan emosional.

Kesehatan mental menggambarkan kesehatan psikologis dan emosional, yang mengarah pada kesejahteraan menjadi baik atau tidak sehat. Kesehatan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Untuk dapat merasakan pemenuhan suatu karya, aspek-aspek ini harus seimbang. Orang yang memiliki kecerdasan emosional lebih sukses dalam pekerjaan dan hubungan mereka. Ini juga akan berdampak pada kepuasan kerja, tentang perasaan terhadap hal-hal yang kita lakukan di tempat kerja, seperti gaji, manajemen, rekan kerja, keamanan kerja, lingkungan fisik dan berapa banyak pekerjaan yang kita miliki dan alat yang kita gunakan. Weinberg dan Cooper (dalam Litmanen, 2012).

Ini sama halnya dengan yang di kemukakan oleh Goleman (2005) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mendapatkan dan terus berjuang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya, dan tentunya bagaimana salah satu aspek kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dalam mencapai tujuan hidupnya berperan. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi *Psychological well-being* seorang individu.

Dalam bukunya Daniel Goleman (2005) mengenai kecerdasan emosional, semua emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur (evolusi), dan emosi juga sebagai perasaan dan pikiran-pikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan pada rasa amarah, kesedihan, takut, kenikmatan, cinta, terkejut, jengkel dan malu. Dengan demikian yang dimaksud dengan kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk memahami serta mengatur suasana hati agar tidak melumpuhkan kejernihan berfikir otak rasional, tetapi mampu menampilkan beberapa kecakapan, baik hubungan antar pribadi maupun pribadi.

Seperti yang dijabarkan oleh Goleman (dalam Sekar Sari & Desiningrum, 2016), tentang mengelola emosi dan memotivasi diri sehingga subjek dapat menghibur diri, dapat melepaskan kecemasan, kemurungan, ketersinggungan, dapat bangkit kembali dari semua itu, mampu berpikir positif, mampu untuk terus berjuang ketika menghadapi hambatan, tidak putus asa dan kehilangan harapan.

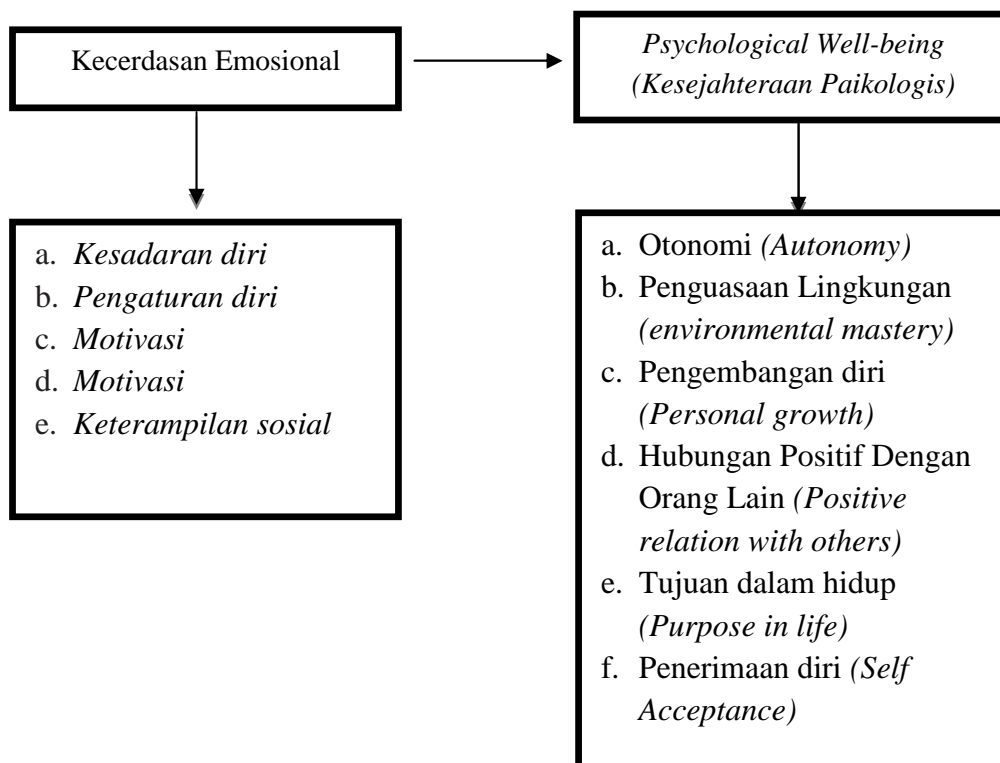
Kesehatan mental menggambarkan kesehatan psikologis dan emosional, yang mengarah pada kesejahteraan menjadi baik atau tidak sehat. Kesehatan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Untuk dapat merasakan pemenuhan suatu karya, aspek-aspek ini harus seimbang. Orang yang memiliki kecerdasan emosional lebih sukses dalam pekerjaan dan hubungan mereka. Ini juga akan berdampak pada kepuasan kerja, tentang perasaan terhadap hal-hal yang kita lakukan di tempat kerja, seperti gaji, manajemen, rekan kerja, keamanan kerja, lingkungan fisik dan berapa banyak pekerjaan yang kita miliki dan alat yang kita gunakan. Weinberg dan Cooper (dalam Litmanen, 2012).

Ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Ahmadi S. A. A, dkk (2014) di 70 cabang Mehr Eqtesad Bank di Teheran, Iran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh kecerdasan emosional pada kesejahteraan psikologis 800 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ternyata kecerdasan emosi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Dengan demikian bahwa dengan adanya kecerdasan emosional yang baik yang dimiliki seseorang akan membantu individu untuk mencapai kesejahteraan psikologis. Namun sebaliknya jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik maka individu tersebut tidak akan merasakan atau mencapai kesejahteraan psikologis.

II.4. Kerangka Konseptual

Adapun desain hubungan antara variabel sebagai paradigma yang dianut dalam penelitian ini dapat dilihat dari diagram berikut :



II.5. Hipotesis

Bungin (2005) mengatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis merupakan kesimpulan yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu lewat cara menguji hipotesis dengan data di lapangan.

Berdasarkan uraian teoritis dan paradigma penelitian yang telah paparkan, maka peneliti mengajukan suatu hipotesis yaitu :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap *Psychological Well-being* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara

H₁ : Terdapat pengaruh Kecerdasan emosional terhadap *Psychological Well-being* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang dimana terdiri dari satu variabel terikat (dependen) dan satu variabel bebas (independen). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, sedangkan variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi.

- a. Variabel bebas (X) : Kecerdasan Emosional
- b. Variabel terikat (Y) : Psychological well-being (kesejahteraan Psikologi)

III.2. Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara konkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

1. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Dimana pengukuran menggunakan skala psikologi yang mengacu pada aspek yang dikembangkan oleh Goleman (2003) :
 - a. *Kesadaran diri*
 - b. *Pengaturan diri*

- c. *Empati*
 - d. *Motivasi*
 - e. *Keterampilan sosial*
2. Kesejahteraan Psikologi merupakan kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, adanya kepuasan hidup, dimana pengukuran ini menggunakan skala psikologi yang mengacu pada aspek yang dikembangkan oleh Ryff & Keyes (2014) yaitu:
- a. Otonomi (*Autonomy*)
 - b. Penguasaan Lingkungan (*environmental mastery*)
 - c. Pengembangan diri (*Personal growth*)
 - d. Hubungan Positif Dengan Orang Lain (*Positive relation with others*)
 - e. Tujuan dalam hidup (*Purpose in life*)
 - f. Penerimaan diri (*Self Acceptance*)

III.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan unsure atau elemen yang menjadi objek penelitian atau keseluruhan subjek penelitian Arikunto (2002). Dari populasi ini kemudian diambil contoh atau sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus pegawai tetap di PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 200.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006) sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah Random Sampel yaitu cara pengambilan sampel dimana semua anggota puplasi diberi kesempatan untuk dipilih sebagai anggota sampel. Cara pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus yang terdapat dalam buku Bungin (2005). Adapun perhitungan besaran sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan :

- n : Jumlah sampel yang dicari
 N : Jumlah Populasi
 d : Nilai Presisi (misalnya sebesar 95% maka nilai d sebesar 0,05)

Berdasarkan data yang telah diperoleh maka sampel dalam penelitian ini adalah sebaai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{200}{200(0,05)^2+1} \\ &= \frac{200}{1,5} \\ &= 133 \end{aligned}$$

Jumlah sampel yang diambil adalah sebnayak kurang lebih 133 responden

III.4. Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua tahap, yaitu tahap persiapan dan tahap pelaksanaan.

III.4.1. Persiapan Penelitian

Penelitian ilmiah merupakan suatu cara untuk memperoleh, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan. Untuk mendapat data yang akurat peneliti membutuhkan instrumen yang tepat sehingga peneliti harus merencanakan dan menyiapkan langkah yang tepat untuk menyusun instrumen penelitian yang akan dipergunakan dalam penelitian.

III.4.2. Pembuatan alat ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan bantuan dan arahan dari dosen pembimbing. Skala Kecerdasan Emosional dan *Psychological well-being* disusun berdasarkan aspek Kecerdasan Emosional di kembangkan oleh Salovey & Mayer (2003) dan juga dimensi *Psychological well-being* yang di kembangkan oleh Ryff & Keyes (2014). Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat *blue print* dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item-item pernyataan berdasarkan aspek-aspek yang telah di tentukan.

III.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Mardalis (2010), metode penelitian adalah suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian menyangkut upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dengan metode

survey dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yaitu skala yang berisi pertanyaan-pertanyaan sikap (*attitude statement*) dan dengan menggunakan analisis linier sederhana.

Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Bentuk pernyataan yang diajukan memiliki item *favourable* dan item *unfavourable*. Hal ini untuk menghindari jumlah yang bersifat asal menjawab. Dimana untuk masing-masing pernyataan disediakan empat alternatif jawaban yang menunjukkan sikap sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan tidak sangat setuju (TST). Cara penilaian skala yaitu dengan cara memberikan skor pada sebuah skala agar dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3.1. Skor Jawaban Skala Likert

Jawaban	SS	S	TS	STS
Favourable	4	3	2	1
Unfavourable	1	2	3	4

III.6. Pengujian Skala

1. Validitas Alat Ukur

Azwar (2005) mengatakan validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil yang lebih konsisten, digunakan teknik komputasi korelasi antara setiap aitem dengan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan adalah skor internal yaitu skor total alat ukur yang bersangkutan.

Dengan menggunakan *content validity* berdasarkan isi dari aitem yang akan dilakukan

untuk mengetahui aitem-aitem yang sudah dikerjakan. Konsistensi internal didapat dengan mengkorelasikan antara skor pada masing-masing item dengan skor total dengan menggunakan bantuan dari *profesional judgment*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas sering diartikan dengan kepercayaan, keterampilan, keterandalan, kestabilan, keajegan. Konsep reliabilitas adalah tingkat kepercayaan dari hasil pengukuran. Reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini ditentukan oleh koefisien *Alpha Cronbach* (Azwar, 2005). Seluruh analisis reliabilitas pada penelitian ini dikerjakan menggunakan alat bantu *SPSS For Windows 17.0*.

3. Diskriminasi Item

Dalam pengukurannya, item yang dianggap baik dan memenuhi syarat adalah item yang memiliki daya diskriminasi $> 0,30$ dan sebaliknya $< 0,30$ diinterpretasikan sebagai item yang memiliki diskriminasi rendah, yang artinya item tersebut tidak sesuai digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

III.7. Penyusunan Skala

III.7.1 Skala Kecerdasan Emosional

Dalam pengukuran Kecerdasan Emosional karyawan peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh (Goleman, 2003). Waktu yang digunakan peneliti dalam proses selama uji coba alat ukur dilakukan selama satu hari, kemudian peneliti mengolah data yang diberikan responden dengan menggunakan *SPSS for Windows Release 17.0*.

Tabel 3.2. Distribusi Item Skala Kecerdasan Emosional Sebelum Uji Coba

Variabel	Dimensi	Nomor Item	
		Favourable	Unfavourable
Kecerdasan Emosional (Goleman, 2003)	Kesadaran diri	1, 5, 9, 13, 17	4, 8, 12, 16, 20
	Pengaturan diri	21, 25, 29, 33, 37	24, 28, 32, 36, 40
	Motivasi	41, 45, 49, 3, 7	44, 48, 2, 6, 10
	Empati	11, 15, 19, 23, 27	14, 18, 22, 26, 30
	Keterampilan sosial	31, 35, 39, 43, 47	34, 38, 42, 46, 50
Total Item Soal =			

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows Release 17.0, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala Kecerdasan Emosional dengan nilai Alpha

Cronbach's sebesar 0,931 dan terdapat 5 item yang gugur yaitu item nomor 23, 26, 39, 41, 46.

Sehingga Blue Print untuk skala Kecerdasan Emosional sebagai berikut :

Tabel 3.3. Distribusi Item Skala Kecerdasan Emosional Setelah Uji Coba

Area	Dimensi	Nomor Item	
		Favourable	Unfavourable
Kecerdasan Emosional (Goleman, 2003)	Kecerdasan diri	1, 7, 5, 3, 11	4, 10, 2, 6, 8
	Pengaturan diri	9, 19, 15, 17, 13	14, 16, 22, 12, 20
	Motivasi	21, 27, 25, 23	18, 24, 30, 32, 28
	Empati	29, 33, 31, 37	26, 36, 38, 34
	Keterampilan sosial	35, 41, 39, 43	40, 44, 45, 42
Total Item Soal =			

Sehingga dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS For Windows Release 17.0*, setelah penghilangan item yang gugur, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala Kecerdasan Emosional dengan nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,934 dan total item sebanyak 45 item.

III.7.2 Skala *Psychological Well-being*

Dalam pengukuran *Psychological Well-being* karyawan, peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh (Ryff & Keyes, 2014).

Tabel 3.4. Distribusi Item Skala *Psychological Well-being* Sebelum Uji Coba

Variabel	Dimensi	Nomor Item	
		Unfavorable	Favorable
<i>Psychological Well-being</i> (Ryff & Keyes, 2014)	Otonomi (<i>Autonomy</i>)	5, 9	4, 8, 12
	Pengetahuan lingkungan (<i>Environmental mastery</i>)	3, 17, 21, 25	1, 6, 20, 24, 28

	<p>Pen gembangan diri <i>(Personal growth)</i></p>	<p>29, 33, 37, 41, 45</p>	<p>32, 36, 40, 44, 2</p>	
	<p>Hub ungan positif dengan orang lain <i>(Positive relation with others)</i></p>	<p>3, 7, 11, 15</p>	<p>6, 10, 14, 18</p>	
	<p>Tuju an dalam hidup <i>(Purpose in life)</i></p>	<p>19, 23, 27, 31</p>	<p>22, 26, 30, 34</p>	
	<p>Pene rimaan diri <i>(Self Acceptance)</i></p>	<p>35, 39, 43</p>	<p>38, 42, 46</p>	
Total Item Soal =				

--	--

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS For Windows Release 17.0*, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala *Psychological Well-being* dengan nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,937 dan terdapat 5 item yang gugur yaitu nomor item 32, 36, 19, 34. Sehingga Blue Print untuk skala *Psychological Well-being* sebagai berikut :

Tabel 3.5. Distribusi Item Skala *Psychological Well-being* Setelah Uji Coba

Variabel	Dimensi	Nomor Item		U
		favou able	nfavou rable	
<i>Psychological Well-being</i> (Ryff & Keyes, 2014)	Otonomi (<i>Autonomy</i>)	7, 3	4, 6, 2	
	Pengetahuan lingkungan (<i>Environmental mastery</i>)	13, 11, 9	10, 16, 8, 14	1
	Pengetahuan gembangan	17, 15, 21, 23, 25	12, 18, 20	

	diri <i>(Personal growth)</i>			
	Hubungan positif dengan orang lain <i>(Positive relation with others)</i>	19, 31, 33, 27	22, 28, 26, 24	
	Tujuan dalam hidup <i>(Purpose in life)</i>	29, 37, 41	32, 34, 30	
	Penerimaan diri <i>(Self Acceptance)</i>	35, 42, 39	38, 40, 36	
Total Item Soal =				

Sehingga dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS For Windows Release 17* setelah penghilangan item yang gugur, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala *Psychological Well-being* dengan nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,943 dan total item sebanyak 42 item.

III.8. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai kolmogorov-Smirnov Z (K-S Z), apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Windows Release 17*.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data distribusi penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional (EI) terhadap *Psychological well-being* pada karyawan PT. PLN kantor wilayah sumatera utara memiliki hubungan linear. Uji linear digunakan uji F (Anova). Data dikatakan linear bila $p < 0,05$.

2. Uji Hipotesa

Merupakan pertanyaan atau asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pertanyaan atau asumsi yang dibuat. Uji ini menggunakan rumus analisa regresi linear sederhana dengan menggunakan program computer *SPSS for Windows Release 17* dengan

taraf signifikan sebesar < 0.05 . Analisis data bertujuan untuk melihat “Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan psikologi (*Psychological Well-being*)”.