

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tuntutan hidup yang semakin meningkat di era modern ini membuat manusia harus saling berkompetisi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Tuntutan hidup yang dialami setiap orang dalam menuntun kehidupannya tidak terlepas dari pekerjaan, setiap orang juga tidak dapat terlepas dari tuntutan-tuntutan pekerjaan. Sekalipun pekerjaan seseorang berhubungan dengan salah satu keprofesian tidak terlepas dari berbagai permasalahan didalam keprofesian yang mereka miliki.

Didalam dunia pekerjaan banyak kita temukan profesi yang dimiliki setiap orang, salah satunya adalah profesi menjadi seorang Pendeta. Profesi sebagai Pendeta merupakan suatu komitmen yang diambil seseorang untuk sepenuh hati mengabdikan diri dalam pelayanan terhadap suatu jemaat. Pendeta merupakan sebutan bagi pemimpin agama dalam gereja Kristen Protestan. Pendeta adalah pekerja gereja yang bertindak selaku pemimpin dan juga sebagai pelayan dengan kata lain Pendeta ini memiliki karakter *servant leadership*. *Servant leader* dimulai dengan pelayanan yang merupakan sifat alami seseorang untuk ingin melayani yang kemudian membawa yang lainnya untuk memimpin (Spears, 2010). Pendeta cenderung memiliki sifat melayani karena mereka merupakan pemimpin rohani dan diharapkan dapat memberikan pelayanan bagi anggotanya dalam hal rohani dan juga mampu membuat konsep atau program kerja dimana mereka ditugaskan. Karakteristik dari seseorang *servant leader* yang terdiri dari sepuluh karakter yaitu mendengar, empati, memulihkan, kesadaran, kemampuan membujuk, mampu

mengkonsep, mampu melihat atau berorientasi ke masa depan, mampu mengurus komitmen pada pertumbuhan oranglain dan membangun komunitas (Spears, 2010). *Servant leader* adalah suatu kepemimpinan yang memiliki perasaan tulus dari dalam hati untuk melayani, menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas, menyelesaikan sesuatu tujuan bersama.

Sebagai seorang Pendeta yang melayani jemaat, Pendeta ditetapkan harus siap siaga dalam hal apapun, misalnya jika ada jemaat yang sedang sakit keras maka Pendeta harus langsung untuk menjenguknya. Hal ini adalah tanggung jawab Pendeta dalam mengelola gereja yang berkaitan dengan aktivitas pelayanan dan misi jemaat baik didalam dan diluar gereja. Pendeta mengalami berbagai masalah kehidupan terkait dengan tugas-tugasnya sebagai pimpinan didalam suatu gereja seperti bertugas sebagai administrator, guru, pengkhotbah, konselor dan bahkan Pendeta juga bertugas sebagai penggalang dana. Sehubungan dengan tugas-tugas dari Pendeta yang disebutkan diatas, penulis memperoleh informasi melalui wawancara dengan seorang Pendeta yang dapat menyebabkan stres dengan menyatakan sebagai berikut:

“contoh nyata yang inang rasakan dalam masalah waktu, misalnya bila ada yang sakit dan minta perjamuan kudus dan anak-anak yang belum dibaptis, tiba-tiba sakit keras dan minta dibaptis pada sore, malam hari, ya Pendeta harus siap melayani. Yang paling sering itu waktunya weekend, tapi inang harus menjenguk dan begitu juga hari minggunya. Apalagi kalau sudah hari paskah dan natal, kalau natal itu, banyak panggilan untuk berkhotbah, pas perjamuan kudusnya ratusan jemaat yang inang hadapi. Kadang inang jadi gak punya waktu sama keluarga waktu tidur inang gak teratur dan lebih mudah capek. Terus inang juga pernah dihujat karena inang dibilang membela bendahara, padahal inang tau kemampuan bendahara ini kurang, inang mengajari tapi malah dibilang inang bersekongkol untuk korupsi. Untuk apa inanglah coba korupsi, ini semua 'kan untuk Tuhan. Tapi ya ini kan sudah menjadi tugas dan kewajiban yang harus inang jalani.

(KS, Kamis, 10 Maret 2022)

Dari hasil wawancara diatas menggambarkan terjadinya stres kerja bagi Pendeta. Stres dikalangan Pendeta adalah hal yang normal karena Pendeta harus mampu menyesuaikan diri dengan jemaat, mengambil keputusan yang tepat dan tidak boleh berpihak kepada siapapun atau kata lainnya netral. Stres dipandang sebagai penyakit masyarakat modern oleh para profesional dari berbagai sektor (Weaver, Flannely, Larson, & Stapleton, 2002). Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stresor kerja. Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan seseorang sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres. Rivai dan Sagala (2008) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan hal yang negatif pada diri Pendeta, berpengaruh pada gereja bahkan keluarganya. Hal ini dapat merugikan berbagai pihak. Stres tidak selalu negatif, tetapi bisa juga positif. Stres yang negatif atau buruk merupakan bentuk *distres* dan stres yang positif merupakan bentuk *eustres* (Luthans, 2009). Menurut Robbins (2008), dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai

tuntutan ganda dan berkonflik atau ditempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stres akan meningkat. Sama halnya, semakin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, maka semakin besar stres dan ketidakpuasan.

Untuk memperoleh informasi yang lebih tentang stres kerja yang dialami para pemegang profesi Pendeta, penulis telah mewawancarai salah seorang Pendeta GKPI di kota Medan yang berusia 43 tahun dan telah menjadi Pendeta selama 16 tahun. Berikut hasil wawancaranya :

“saya sebagai seorang Pendeta yang bertugas di gereja yang sudah resort dan memiliki yang cukup banyak anggota jemaat, hal ini mengakibatkan saya sering mengalami permasalahan dengan pekerjaan saya sebagai Pendeta, jika boleh dibilang stres juga dengan keadaan saat ini hal ini bersumber dari banyaknya tanggungjawab yang harus saya selesaikan bahkan mempengaruhi hubungan kekeluargaan yang kurang harmonis, dalam arti saya selalu sibuk dengan pekerjaan dan bisa dibilang mengabaikan istri dan anak demi mengurus seluruh pekerjaan, bahkan dengan jumlah jemaat yang cukup banyak membuat saya merasa kelelahan secara berfikir, bahkan untuk memikirkan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab sangat sering saya tidak tidur dengan teratur bahkan untuk tidur sangat susah karena factor memikirkan itu semua jika saya kurang tidur pastinya berpengaruh kepada mudah lelah, sulit berkonsentrasi, emosi juga tidak stabil, bahkan saya sering marah kepada istri dan juga anak anak yang menurut saya mereka gak paham dengan situasi saya, banyaknya pekerjaan bahkan sering saya berdiam diri dan tidak berbuat apa apa untuk waktu tertentu, bingung mau memulai dari mana dan juga mana yang terpenting di selesaikan terlebih dulu, sebenarnya sebagai Pendeta itu ribet akan tetapi di tempat saya melayani yang terakhir ini saya rasa sungguh membuat stres bahkan tidak ada waktu untuk menikmati hidup sendiri baik juga dengan keluarga”.

(A.H, Selasa, 8 Februari 2022)

Untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap terkait dengan stres yang dialami Pendeta GKPI di Kota Medan penulis melakukan wawancara dengan seorang Pendeta dengan inisial W.S. yang mengemukakan hal yang berbeda

dengan subyek yang telah diwawancarai sebelumnya, berikut pernyataan dari inisial W.S:

“Saya sebagai seorang Pendeta di gereja GKPI terkhusus saya bertugas di gereja yang memiliki jumlah jemaat yang cukup banyak saya merasa bangga menjadi seorang Pendeta, dimana saya merasa menikmati sebagai seorang Pendeta yang sesungguhnya yaitu sebagai gembala bagi para jemaat sekalipun sebenarnya tugas dan tanggung-jawab sebagai Pendeta itu banyak atau dengan kata lain pekerjaan saya banyak tapi saya sangat menikmati itu semua, mungkin dari berbagai tugas-tugas dan tanggung-jawab yang luar biasa yang dimiliki para Pendeta terkhusus Pendeta GKPI bisa jadi menyebabkan tingkat stres yang tinggi, bahkan cerita atau keluhan dari para rekan Pendeta di GKPI mereka banyak yang mengalami stres, tapi bagi saya itu bukan menjadi suatu penyebab saya untuk stres, bahkan saya menyelesaikan berbagai persoalan yang saya alami itu saya bawa didalam doa saja itu sudah cukup, mudah mudahan selama saya bekerja selama 4 tahun sebagai Pendeta belum mengalami yang namanya stres dalam bekerja, intinya bagi saya adalah profesi ini merupakan panggilan sebagai pelayan untuk jemaat, dengan kata lain pelayanan ini merupakan pekerjaan saya yang harus saya jalankan dengan senang hati, tanpa dipaksakan apapun. Sebanyak apapun pekerjaan saya ataupun seberat apa persoalan yang saya alami yang berhubungan dengan pelayanan di gereja, obat yang paling ampuh itu adalah saya kerjakan segalanya dengan hati yang senang.

(W.S Rabu, 23 Februari 2022).

Pernyataan dari subyek W.S yang telah diwawancarai diatas mengungkap bahwa subyek mengalami beberapa aspek stres kerja yaitu (1) deviasi fisiologis seperti kelelahan fisik dan gangguan tidur. (2) deviasi psikologis yaitu mudah tersinggung, rasa marah dan kehilangan konsentrasi. (3) deviasi perilaku yaitu menunda, menghindari pekerjaan, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga. Pernyataan yang disampaikan subyek sejalan dengan aspek-aspek yang mempengaruhi kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2001) dalam risetnya mengenai kecerdasan emosional yang menemukan lima aspek kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial, dan kesadaran diri yang merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali diri sendiri dari waktu ke waktu.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dalam situasi yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan akan lebih menyadari perasaan mereka sendiri dan lebih mampu mengenali perasaannya (Mayer & Salovey, 1990). Hal ini menjelaskan bahwa seseorang dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mampu mengendalikan tingkat stres karena mereka memahami aspek penyebab yang berkaitan dengan stres sehingga seseorang dapat mengendalikan aspek tersebut (Burnett & Pettijohn, 2015). Kecerdasan emosional diperlukan agar seseorang dalam menghadapi suatu masalah yang dapat menimbulkan tekanan dan dapat mengendalikan emosi. Kecerdasan emosional akan membuat perbedaan dalam memberikan tanggapan terhadap konflik, ketidakpastian serta stres. Kecerdasan emosional diperlukan untuk mengatasi masalah kehidupan dan merupakan dasar penting untuk menjadi manusia yang penuh tanggung jawab, penuh perhatian, penuh cinta kasih, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk menerima kelebihan dan kekurangan, mampu mengekspresikan perasaan dengan tepat, mampu memahami diri sendiri, serta mampu mengelola emosi dalam menghadapi peristiwa sehari-hari. Dari sini kita dapat melihat bahwa terdapat kecenderungan pengaruh aspek kecerdasan emosional terhadap aspek stres kerja.

Kecerdasan emosional sangat penting bagi sumber daya manusia disuatu organisasi maupun perusahaan (Maulana & Pujotomo, 2016). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja (Sai *et al*, 2011). Kecerdasan emosional bersangkutan dengan

kapasitas untuk menerima emosi, memahami informasi dari emosi dan mampu mengatur emosi.

Selain untuk memperoleh informasi yang lebih tentang stres kerja yang dialami Pendeta, penulis melakukan wawancara kepada salah seorang Pendeta GKPI Kota Medan untuk memperoleh informasi tentang kecerdasan emosional dari seorang Pendeta berusia 45 tahun dan telah menjadi Pendeta selama 15 tahun.

Berikut hasil wawancaranya:

“Sebagai seorang Pendeta itu sebenarnya dianggap sama banyak orang merupakan suatu pekerjaan yang mudah, dan gampang. Dalam kenyataan kehidupan seorang Pendeta sebenarnya harus belajar dan belajar terus, selain kita harus belajar tentang pemahaman tentang alkitab, kita juga di tuntut untuk belajar diri sendiri, menguasai emosi, manajemen waktu, memahami orang lain, belajar tentang bersikap biar lebih baik di depan para jemaat harus mampu mengatasi masalah pribadi dan jangan sampai terlihat di depan umum. Selain itu juga sebagai Pendeta memiliki banyak pekerjaan tidak seperti yang mungkin jemaat pikirkan bahwa profesi kami sebagai Pendeta itu hanya terbatas dengan waktu ibadah di hari minggu saja. Kami memiliki banyak pekerjaan dan harus pintar dalam mengatur waktu, menyeimbangkan pola hidup dengan pekerjaan dengan kata lain kami sebagai Pendeta juga tidak terlepas dari perilaku manusia pada umumnya, memiliki emosi marah, perhatian, empati dan lain sebagainya. Pada intinya adalah tingginya kuantitas yang seharusnya kami kerjakan menuntut kami harus pintar memahami situasi, memahami diri sendiri, memahami lingkungan masyarakat dan harus mampu menjadi tauladan bagi banyak orang”

(F.S, Senin, 20 Juni 2022)

Hasil dari wawancara menyatakan bahwa kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh Pendeta agar dapat mengatasi stres, memahami diri dan mampu mengelola emosi dengan baik. Kecerdasan emosional dapat mengidentifikasi emosi dan juga merupakan kapasitas untuk mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, untuk memotivasi diri kita sendiri, dan untuk mengelola emosi dengan baik dalam diri kita sendiri dan dalam hubungan kita. Menurut Darvish (2011), bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dapat menangani stres

kerja dan seseorang mampu melakukan pengambilan keputusan secara tepat. Kecerdasan emosional memiliki hubungan terhadap stres kerja, kecerdasan emosional yang tinggi bagi seseorang sangat bermanfaat karena dapat memecahkan masalah dengan memiliki strategi yang sesuai dan menghilangkan konflik yang ada sehingga stres dapat diatasi dengan baik. Stres yang tidak dapat diatasi mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif terhadap lingkungan sekitar.

Uraian yang disampaikan di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Enjelita (2019) dengan judul “Hubungan konsep diri dan kecerdasan emosional dengan stres kerja pada Pendeta Gereja Batak Karo Protestan di Wilayah Langkat”, dimana hasil penelitian diperoleh terdapat hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja Pendeta gereja GBKP wilayah Langkat dimana dalam penelitian ini memiliki subyek sebanyak 42 orang.

Hasil penelitian lain mengungkapkan hal yang sama dilakukan oleh Abdillah & Rahmat (2017) yang berjudul “Kecerdasan emosional dan dampaknya terhadap stres kerja dan kinerja karyawan” dengan hasil penelitian mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan dengan subyek 60 orang di PT. Adei Plantation & Industry Head Office Pekanbaru Riau. Hasil penelitian berikutnya dilakukan oleh Yulia (2017) yang berjudul “Pengaruh pekerjaan-keluarga dan dukungan social serta kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan kinerja perawat wanita di RSD dr. Soebandi Jember”, yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan

kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan negative terhadap stres kerja perawat wanita RSD dr. Soebandi Jember dengan subyek 120 orang.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Sanjaya (2012) dengan judul “Peran moderasi kecerdasan emosi pada stres kerja”, yang dilakukan pada seluruh karyawan bagian *marketing* dan *collection* PT. Summit Oto Finance Kudus sebanyak 46 orang dan memperoleh hasil penelitian bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraningsih & Putra (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif secara signifikan antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan pada The Seminyak Beach Ressort and Spa”

Hasil penelitian berikutnya berjudul “*Effect of emotional intelligence on work stres—a study of Indian managers*”, dengan jumlah 103 partisipan yang bekerja di Delhi and National Capital Region. Dari 103 partisipan, diantaranya terbagi menjadi tiga tingkat manajemen yaitu *senior management*, *middle management* dan *junior management*. Hasil dari penelitian mengatakan bahwa korelasi negatif antara kecerdasan emosional dan stres kerja yang signifikan untuk ketiga tingkat manajemen serta untuk seluruh sampel. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ekermans & Brand (2012) dengan judul “*Emotional intelligence as a moderator in the stres–burnoutrelationship: a questionnaire study on nurses*” yang dilakukan kepada 122 perawat yang bekerja ditempat berbeda yaitu empat rumah sakit dari kelompok rumah sakit swasta. Hasilnya mengatakan bahwa tinggi ataupun rendahnya kecerdasan emosional memiliki efek diferensial yang signifikan dalam stres kerja seseorang.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan diatas penulis menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional Pendeta memiliki keterkaitan dengan stres kerja yang dimiliki Pendeta. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Pendeta GKPI Kota Medan.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja Pendeta GKPI Kota Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap stres kerja Pendeta GKPI Kota Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam bidang ilmu psikologi. Khususnya psikologi industry organisasi, khususnya yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan stres kerja.

Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penulis selanjutnya dan dapat menambah ilmu pengetahuan secara umum dan dapat memberikan sumbangan informasi bagi dunia psikologi dan khususnya psikologi industri, pada umumnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan stres kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi/Gereja

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi gereja dalam mengelola stres yang terjadi pada Pendeta sehingga dapat mampu mengelola emosi. Dengan adanya pengelolaan emosi tersebut diharapkan dapat mengurangi tingkat stres kerja para Pendeta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut (Robbins, 2004), stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performansi individu. Stres kerja dapat berdampak pada terganggunya konsentrasi kerja dan kinerja kurang memuaskan dan individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Stres merupakan masalah umum yang terjadi dalam kehidupan manusia. Kupriyanov & Zhdanov (2014) mengatakan bahwa stres yang ada saat ini adalah sebuah atribut kehidupan modern. Hal ini dikarenakan stres sudah menjadi bagian hidup yang tidak bisa terelakkan. Baik dilingkungan sekolah, kerja, keluarga, atau dimanapun, stres bisa dialami oleh seseorang. Stres juga bisa menimpa siapapun termasuk anak-anak, remaja, dewasa, atau yang sudah lanjut usia. Dengan kata lain, stres pasti terjadi pada siapapun dan dimanapun.

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri seseorang berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004).

Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Kita sering mendengar bahwa stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Sopiah, 2008). Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan bagian hidup manusia yang tidak dapat terelakkan yang dapat dirasakan melalui

salah satu indikator seperti beban pekerjaan yang berlebihan, perasaan susah, dan ketegangan emosional sehingga berdampak kepada konsentrasi kerja dan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Oleh karena itu, penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut karena akan berdampak pada kinerja seseorang.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) menyebutkan adanya tiga faktor potensial penyebab stres kerja, sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan yaitu keadaan secara global. Lingkungan yang dapat menyebabkan stres ialah ketidakpastian lingkungan, seperti ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat di dalamnya (Sheridan & Radmacher, 1992).
2. Faktor organisasional yaitu kondisi organisasi yang langsung mempengaruhi kinerja individu.

Kondisi-kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, yaitu setiap pekerjaan memiliki kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan. itu sendiri. Karakteristik intrinsik tersebut antara lain berupa:
 - (1) Tuntutan kerja (*task demands*) seperti desain kerja, otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi (Sheridan & Radmacher, 1992), otoritas bertingkat ganda (*multilevel of authority*), heterogenitas personalia, saling ketergantungan dalam pelaksanaan tugas dan spesialisasi (Schultz, 1982)

(2) Beban kerja yang berupa satuan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satuan waktu tertentu. Tugas yang berlebihan (*work overload*) dan sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan pun dapat menyebabkan stres sama besarnya (Gibson, dkk., 1994).

a) Karakteristik peran individu. Pekerjaan atau jabatan yang disandang individu memunculkan peran. Hal ini merupakan norma-norma sosial yang harus dituruti individu menurut posisinya dalam pekerjaan (Riggio, 1990). Karakteristik yang berhubungan dengan peran, antara lain:

(a) Konflik peran muncul ketika terjadi ketidakseimbangan antara tugas dan standar, atau nilai-nilai pada diri individu dan atau keluarganya (Schultz, 1982; Beutell & Greenhauss, 1985; Luthans, 1998).

(b) Ketidakjelasan peran muncul ketika individu tidak memahami dengan jelas ruang lingkup, tanggung jawab atau apa yang diharapkan dalam melaksanakan tugas.

(c) Beban peran berhubungan dengan tuntutan peran yang terlalu tinggi atau terlalu rendah bagi kedudukan dalam jabatan (Anaroga, 1992).

(d) Ketiadaan control terjadi ketika individu merasa tidak mempunyai kontrol atas lingkungan kerja atau sikapnya sendiri dalam bekerja (Riggio, 1996).

b) Karakteristik lingkungan sosial merupakan komposisi personalia dalam organisasi yang akan membentuk pola hubungan interpersonal. Kondisi

sosial yang menjadi sumber stres terjadi pada bentuk pola hubungan antar rekan kerja, atasan dengan bawahan, dan dengan klien dengan konsumen (Fontana, 1993). Hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu dan organisasi (Gibson, dkk., 1994).

- c) Iklim organisasi yaitu karakteristik khas yang bersifat relatif tetap dari lingkungan suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi meliputi sistem penggajian, disiplin kerja dan proses pengambilan keputusan (Sheridan & Radmacher, 1992), budaya kerja yang mencakup rasa memiliki, konsultasi, dan komunikasi (Gibson, dkk., 1994).
 - d) Karakteristik fisik lingkungan kerja merupakan kondisi fisik lingkungan suatu pekerjaan yaitu memiliki pengaruh penting pada kinerja dan kepuasan kerja (Gifford, 1987). Beberapa kondisi fisik dapat mempengaruhi kemunculan stres, seperti polusi bahan kimia, penggunaan asbestos, polusi asap rokok, batu bara, dan kebisingan (Napoli, Kilbride, & Tebs 1988).
3. Faktor individual terdapat dalam kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga dan ekonomi (Sheridan & Radmacher, 1992).

2.1.3. Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa respon-respon tersebut dapat berguna sebagai indikator terjadinya stres pada individu, dan mengukur tingkat stres yang dialami individu.

Menurut Robbins (2004), aspek-aspek stres kerja meliputi:

- a. Deviasi fisiologis merupakan suatu penurunan kesehatan fisik secara bertahap yang muncul dalam diri seseorang yang bisa muncul pada dalam kondisi stres kerja. Deviasi fisiologis mencakup :
 - a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
 - b. Meningkatnya sekresi dari hormone stres, contohnya adrenalin dan noradrenalin.
 - c. Gangguan gastrointestinal misalnya gangguan lambung
 - d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
 - e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.
 - f. Gangguan pernapasan.
 - g. Gangguan pada kulit.
 - h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah dan ketegangan otot
 - i. Gangguan tidur.
 - j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

- b. Deviasi psikologis merupakan suatu masalah emosi dan kognitif yang muncul dalam diri seseorang yang bisa muncul pada diri seseorang dalam kondisi stres kerja. Deviasi psikologis mencakup :
 - a. Kecemasan, ketegangan, bingung dan mudah tersinggung.
 - b. Perasaan frustrasi, rasa marah dan dendam.
 - c. Sensitif dan hyperreactivity.
 - d. Memendam perasaan, penarikan diri dan depresi.

- e. Komunikasi yang tidak efektif.
 - f. Perasaan terkucil dan terasing.
 - g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
 - h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi.
 - i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
 - j. Menurunnya rasa percaya diri.
- c. Deviasi perilaku merupakan perilaku yang timbul akibat adanya stres kerja. Deviasi perilaku mencakup:
- a. Menunda, menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan.
 - b. Menurunnya prestasi dan produktivitas.
 - c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
 - d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
 - e. Perilaku makan yang tidak normal atau berlebihan sebagai pelampiasan mengarah ke obesitas.
 - f. Perilaku makan yang tidak normal atau kekurangan sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
 - g. Meningkatnya kecenderungan yang berperilaku berisiko tinggi seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
 - h. Meningkatnya agresivitas, vandalisme dan kriminalitas.
 - i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
 - j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

2.2. Kecerdasan Emosional

2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Goleman (2001) menyatakan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan dalam memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri serta kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosional mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan kemampuan diri dalam mengelola emosi, agar mau memahami orang lain, memahami situasi yang dihadapi, dan dapat bersosialisasi dengan orang lain. Pentingnya kecerdasan emosional karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mendengar pendapat orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain dan sekitarnya dan dapat bekerjasama untuk mencapai hasil yang optimal.

Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi. Emosi menuntun kita menghadapi saat-saat kritis dan tugas-tugas yang terlampaui riskan. Bila hanya diserahkan pada otak, maka akan bahaya. Setiap emosi menawarkan pola persiapan tindakan tersendiri, masing-masing menuntun kearah yang telah terbukti berjalan baik ketika menangani tantangan yang datang berulang-ulang dalam hidup manusia.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2001) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah:

1. Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang. Otak emosional dipengaruhi oleh keadaan amigdala, neokorteks sistem limbic, lobus prefrontal dan hal-hal lain yang berada pada otak emosional.
2. Faktor eksternal merupakan faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi atau mengubah sikap. Pengaruh luar yang bersifat individu dapat secara perorangan, secara kelompok, antara individu mempengaruhi kelompok atau sebaliknya. Faktor eksternal dapat bersifat tidak langsung yaitu melalui perantara misalnya media massa baik cetak maupun elektronik serta informasi yang canggih lewat jasa internet.

2.2.3. Aspek yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2001) dalam risetnya mengenai kecerdasan emosi menemukan lima aspek pendukung kecerdasan emosi yaitu:

1. Kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri pada waktu emosi itu terjadi. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya merupakan pengemudi yang handal bagi kehidupan mereka. Mengenali emosi atau kesadaran diri terhadap emosi ini merupakan dasar kecerdasan emosi
2. Pengaturan diri yaitu kemampuan untuk menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat. Seseorang yang pintar dalam ketrampilan ini akan jauh lebih cepat bangkit dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.
3. Motivasi yakni kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi. Seseorang yang memiliki ketrampilan ini

cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam mengerjakan sesuatu hal apapun.

4. Empati yaitu kemampuan untuk memahami perasaan orang lain. Seseorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial ialah membina hubungan merupakan ketrampilan mengelola emosi orang lain. Seseorang yang hebat dalam ketrampilan ini akan sukses dalam bidang apa pun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

2.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja

Goleman menjelaskan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Nggermanto, 2008) dan dalam risetnya mengenai kecerdasan emosi menemukan lima komponen pendukung kecerdasan emosi yaitu, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial.

Menurut Mayer & Salovey (1990), mendefinisikan arti formal dari kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memonitor perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, untuk membedakan diantara mereka, dan menggunakan informasi ini untuk menjadi suatu dasar pemikiran dan tindakan dari seseorang. Kemudian definisi ini disempurnakan dan dipecah menjadi empat bagian

kemampuan yang berbeda namun tetap berkaitan yaitu mengamati, menggunakan, memahami dan mengelola emosi.

Dengan kecerdasan emosional seseorang mampu menempatkan emosi secara tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Disatu sisi kecerdasan emosional dapat membantu seseorang dalam mengurangi munculnya tindak kekerasan. Kemampuan untuk mengendalikan dan mengontrol emosi dengan baik serta adanya rasa saling menghormati dan menghargai antara sesama manusia atau sesama warga negara akan mewujudkan situasi yang aman, tertib, dan damai. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Menurut Goleman (2001) koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.

Goleman (2001) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi adalah faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang dan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi atau mengubah sikap. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional akan memiliki dampak terhadap stres, salah satunya adalah memiliki dampak terhadap stres kerja yang dialami seseorang, dimana dampak yang ditimbulkan dari faktor-faktor kecerdasan emosional akan mempengaruhi terhadap aspek-aspek dari stres kerja yang dialaminya, Menurut Robbins (2004), aspek-aspek stres kerja meliputi deviasi fisiologis merupakan suatu penurunan kesehatan fisik secara bertahap yang muncul dalam diri seseorang yang bisa muncul pada diri

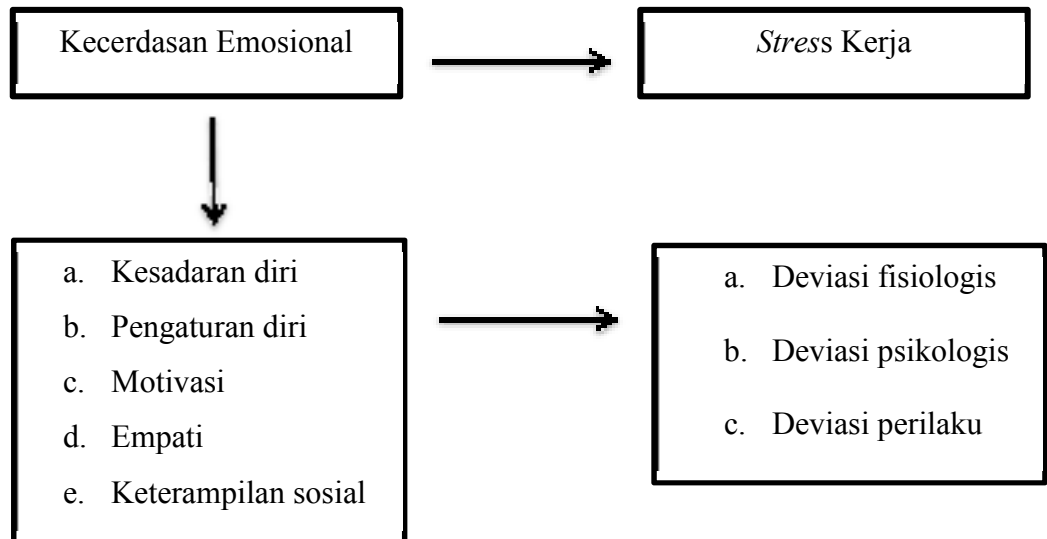
seseorang dalam kondisi stres kerja, deviasi psikologis merupakan suatu masalah emosi dan kognitif yang muncul dalam diri seseorang. Deviasi perilaku merupakan perilaku yang timbul akibat adanya stres kerja. Selain itu juga faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah faktor internal dan faktor eksternal yang merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yang dialami seseorang dimana menurut Robbins (2008) menyebutkan adanya tiga faktor potensial penyebab stres kerja, sebagai berikut faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual.

Robbins menyatakan bahwa stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performansi individu. Stres kerja dapat berdampak pada terganggunya konsentrasi kerja, kinerja kurang memuaskan dan individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya, Luthans (2009)

Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Kita sering mendengar bahwa stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Sopiah, 2008). Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi

lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri seseorang berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004).

2.4. Kerangka Konseptual



2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja Pendeta GKPI Kota Medan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki seorang Pendeta maka semakin rendah pula stres kerja, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki Pendeta, maka semakin tinggi stres kerja Pendeta. Berdasarkan uraian di atas maka di ajukan hipotesis penelitian yang akan di uji kebenarannya yaitu:

Hi : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja.

Ho : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, populasi, dan teknik pengambilan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : Kecerdasan Emosional
2. Variabel terikat (Y) : Stres Kerja

3.2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

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

1. Stres Kerja (Y)

Stres kerja merupakan tekanan emosional yang dialami seseorang Pendeta yang sedang menghadapi tuntutan tugas yang sangat berat, munculnya perilaku menunda-nunda pekerjaan, mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan, munculnya emosi yang tidak stabil, terganggunya konsentrasi dalam bekerja, kurang memuaskan dengan hasil kerja dan individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya. Dalam menyusun alat ukur stres kerja akan diukur menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2004), aspek-aspek stres kerja meliputi deviasi fisiologis, deviasi psikologis, dan deviasi perilaku.

2. Kecerdasan Emosional (X)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi dengan tepat, kemampuan dalam pengaturan diri sendiri dan kemampuan memahami perasaan diri sendiri dan kemampuan memahami perasaan oranglain serta kemampuan dalam memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional akan diukur menggunakan aspek Goleman (2001) yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

3.3 Subyek Penelitian

Subyek *try out* atau uji coba adalah Pendeta Gereja HKBP Distrik X Medan-Aceh yang berjumlah 68 orang. Subyek penelitian adalah Pendeta Gereja GKPI Kota Medan yang terdiri dari dua wilayah yaitu wilayah I dan wilayah II yang memiliki jumlah 86 pendeta GKPI Kota Medan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Arikunto (2016), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Pada penelitian ini adapun subjek penelitian yang dipakai dengan ciri-ciri subjek meliputi para Pendeta yang bekerja di gereja GKPI Kota Medan yang berjumlah 86 orang.

3.4.2. Sampel

Arikunto (2016) mengatakan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah jenis *total sampling* yaitu teknik sampling yang merupakan teknik pengambilan data dimana jumlah populasi dijadikan menjadi subyek dalam penelitian (Kuntjojo, 2009). Karakteristik sampel pada penelitian ini adalah Pendeta yang bekerja di gereja GKPI Kota Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah

total sampling maka yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh Pendeta GKPI Kota Medan dengan jumlah 86 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data penelitiannya. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala langsung, artinya skala secara langsung diberikan kepada yang menjadi subjek penelitian. Bentuk skala ini adalah skala psikologi sebagai alat ukur, yaitu untuk mengungkapkan faktor-faktor psikologis.

Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala berisi pernyataan-pernyataan sikap. Dalam skala likert ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (ST) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun kriteria penilaiannya bergerak dari 4, 3, 2, 1 untuk jawaban *favorable* dan 1, 2, 3, 4 untuk jawaban *unfavorable*. Penelitian ini hanya menggunakan 4 alternatif jawaban karena untuk mengetahui dengan jelas arah jawaban yang diberikan oleh subjek yang menjadi responden, apakah *favorable* atau *unfavorable*.

Tabel 3.1
Interpretasi Skor Kecerdasan Emosional

Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang disusun sendiri oleh penulis dengan bantuan oleh dosen pembimbing. Skala kecerdasan emosional disusun berdasarkan aspek yang

dikembangkan Goleman (2001) yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

Tabel 3.2
Interpretasi Skor Stres Kerja

Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

Untuk mengukur stres kerja Pendeta, penulis menyusun skala menggunakan aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (2004) meliputi deviasi fisiologis, deviasi psikologis dan deviasi perilaku. Penyusunan skala ini dilakukan dengan pembuatan *blue print* dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item-item pernyataan berdasarkan aspek yang telah ditentukan. Item yang telah dibuat akan dilihat validitas dan reliabilitasnya juga.

Subjek penelitian berjumlah 68 orang yang berprofesi sebagai Pendeta. Pendeta yang dimaksud adalah Pendeta yang melayani di Gereja HKBP Distrik X Medan-Aceh. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 Juli 2022 – 31 Juli 2022.

Tabel 3.3.
Distribusi Item Kecerdasan Emosional Sebelum Uji Coba

No	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
1	Kesadaran diri	1, 3	2, 4
2	Pengaturan diri	5, 7	6, 8
3	Motivasi	9, 11, 17	10, 12, 18

4	Empati	13, 15	14, 16
5	Keterampilan sosial	19, 21, 23	20, 22, 24
Jumlah		12	12

Tabel 3.4.

Distribusi Item Stres Kerja Sebelum Uji Coba

No	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
1	Fisiologis	1, 3, 5, 7.	2, 4, 6, 8.
2	Psikologis	9, 11, 13, 15, 17, 19.	10, 12, 14, 16, 18, 20.
3	Perilaku	21, 23, 25, 27, 29, 31	22, 24, 26, 28, 30, 32.
Jumlah		16	16

Azwar (2010) mengatakan bahwa 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 item dengan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan adalah skor internal yaitu skor total alat ukur yang bersangkutan. Dengan menggunakan *content validity* berdasarkan isi dari item yang akan dilakukan untuk mengetahui item-item yang sudah dikerjakan. Adapun pilihan *content validity* yang dipakai adalah dengan menggunakan *professional judgement*. Konsistensi internal didapat dengan mengkorelasikan antara skor pada masing-masing item dengan skor total dengan bantuan dari dosen pembimbing (*professional judgment*).

Reliabilitas sering diartikan sebagai kepercayaan, keterampilan, keterandalan, keajekan, kestabilan, dan konsistensi. Meskipun reliabilitas sering diartikan dalam bermacam-macam konsep tetapi ide dasar yang terdapat pada konsep reliabilitas adalah tingkat kepercayaan dari hasil pengukuran (Arikunto, 2010).

Tabel 3.5

Distribusi Item Kecerdasan Emosional Setelah Uji Coba

No	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
1	Kesadaran diri	1, 3	2, 4
2	Pengaturan diri	5, 7	6, 8
3	Motivasi	9, 11, 17	10, 12, 18
4	Empati	13, 15	14, 16
5	Keterampilan sosial	19, 21, 23	20, 22, 24
Jumlah		11	9

Tabel 3.6.

Distribusi Item Stres Kerja Setelah Uji Coba

No	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
1	Fisiologis	1, 3, 5, 7.	2, 4, 6, 8.
2	Psikologis	9, 11, 13, 15, 17, 19.	10, 12, 14, 16, 18, 20.
3	Perilaku	21, 23, 25, 27, 29, 31	22, 24, 26, 28, 30, 32.
Jumlah		13	15

3.6. Analisis Data

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan *Software Statistic Program for School Science (SPSS)* versi 20 *for windows*. Sebelum data dianalisis, maka terlebih dahulu penulis melakukan uji asumsi pada data penelitian yang meliputi:

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk kedua data variabel diperoleh dari nilai *Kolmogorov-smirnov Z (K-S-Z)*, apabila nilai signifikansinya (p) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal dan apabila nilai signifikansinya (p) lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data tidak normal. Untuk melakukan uji ini penulis menggunakan program *SPSS for Windows Release 20*.

3.6.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data distribusi penelitian pada variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap stres kerja Pendeta. Uji linear digunakan uji F (*Anova*). Data dikatakan linear apabila nilai signifikansinya (p) $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa distribusi data tersebut linear.

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja Pendeta GKPI Kota Medan. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengetahui hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu (H_1) apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional

terhadap stres kerja pada Pendeta Gereja GKPI Kota Medan atau (H_0) tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada Pendeta Gereja GKPI Kota Medan. Uji hipotesis ini menggunakan regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dengan menggunakan bantuan dari analisis program *SPSS for Windows Release 20*.