

PENERIMAAN DIRI PADA PENDERITA HIV

Fitri Sunaryo

Universitas Gunadarma

Abstrak

Gaya hidup modern yang berkembang di kota-kota besar telah membawa remaja dan orang-orang dewasa menuju kehidupan yang konsumtif dan memasuki pergaulan bebas. Dalam pergaulan bebas banyak remaja yang mengekspresikannya dengan bebas pula, salah satunya perilaku seks bebas yang semula di anggap tabu dan tidak bermoral, sekarang dianggap biasa dan wajar. Hal ini ditunjukkan dengan semakin meningkatnya perilaku seks bebas dari tahun ke tahun terutama pada remaja, salah satu penyakit yang disebabkan oleh seks bebas adalah terkenanya virus HIV (Djoerban, 1999). Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran penerimaan diri pada penderita HIV. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kuantitatif deskriptif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Untuk mengukur penerimaan diri berdasarkan aspek-aspek penerimaan diri yang dikemukakan oleh Supraktiknya (1995). Sampel dalam penelitian ini adalah penderita HIV sebanyak 50 orang. Hasil uji diskriminasi aitem untuk skala penerimaan diri dalam penelitian ini dengan rentang angka korelasi 0,306 – 0,633 dengan reliabilitas sebesar 0,908

Kata Kunci: Penerimaan Diri

SELF ACCEPTANCE IN HIV SUFFERER

Abstract

Modern lifestyle that developed in large cities has brought teenagers and adults to a life consumptive and entering promiscuity. In promiscuity many teens who express it free anyway, one of the original free sex is considered taboo and immoral, it is now considered normal and reasonable. This is reflected in the increasing sex behavior from year to year, especially in teenagers, one of the diseases caused by free sex is involvement of the HIV virus (Djoerban, 1999). This study aims to provide an overview self acceptance in HIV sufferer. This research uses descriptive quantitative study approach and data collection techniques used were a questionnaire method. To measure the self acceptance based on aspects of self-acceptance expressed by Supraktiknya. The sample in this study are patients with HIV were 50 people. Aitem discrimination test results for self-acceptance scale in this study with correlation ranges from 0.306 to 0.633 with a reliability sebesar 0,908

Keywords : self acceptance

PENDAHULUAN

Dunia kerja merupakan tempat sekumpulan individu yang melakukan suatu aktivitas kerja, baik dalam perusahaan maupun organisasi. Didunia kerja produktivitas dari suatu perusahaan sangat dituntut untuk terus berjalan dengan baik. Berkembangnya produktivitas di suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat upah [13]. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik, karena karyawan atau sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat berharga bagi kemajuan perusahaan, karena tanpa karyawan yang bagus dan berkualitas tidak akan pernah terjadi perusahaan yang besar dan luar biasa. Karyawan yang baik mampu mengatasi kesulitan dan masalah yang ada dalam perusahaan dan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Maka dari itu perusahaan harus memperlakukan karyawan dengan baik, seperti memenuhi kebutuhan dan fasilitas karyawan dan tidak memberi tekanan terhadap karyawan yang membuat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan yang ada dalam pekerjaan. Karena jika karyawan merasakan adanya tekanan maka tugas-tugas yang diberikan tidak dapat terselesaikan.

Hal semacam itu baru beberapa dari situasi dan kondisi yang dapat menimbulkan stres pada karyawan di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja serta masih banyak hal-hal lainnya yang dapat memicu emosi karyawan dan akhirnya mengakibatkan stres dalam

bekerja. Stres yang dialami karyawan pada saat bekerja dapat dikategorikan dalam stres kerja. karena menurut Riggio stres kerja sebagai reaksi fisiologis atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman [20].

Stres kerja sangat menurunkan produktivitas karyawan. Akibatnya karyawan akan menjadi mudah marah dan tidak dapat mengontrol emosinya dengan baik yang berakibat produktivitas perusahaan menjadi rendah. Individu yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan individu yang tidak dalam kondisi stres. Pada tingkat stres berat individu bisa menjadi kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Akibatnya, ia lebih banyak menarik diri dari lingkungan, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, mudah marah, dan emosi [22]. Stres kerja muncul disebabkan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti yang dikemukakan oleh Munandar seperti faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri kepribadian individu [19].

Lee juga menemukan bahwa stres kerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan kerja dalam iklim organisasi yang kondusif [15]. Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan [2]. Terkait mengenai kepribadian, salah kepribadian yang berkaitan dengan emosi dan suasana hati adalah kepribadian afek. Kepribadian afek terbagi menjadi 2, yaitu afek

positif dan afek negatif. Afek positif yaitu yang terkait dengan hal positif yang meliputi antusiasme, kewaspadaan, tahan banting dari peristiwa yang berpotensi stres, sedangkan afek negatif terkait dengan langkah-langkah emosionalitas negatif yang ditandai dengan gejala stres.

Terdapat 4 tipe kepribadian afek menurut Norlander, Bood dan Archer yaitu, self fulfilling, yaitu afek yang didasarkan pada aktualisasi diri, dimana afek positifnya tinggi, namun afek negatifnya rendah [21]. High affective yaitu afek dikatakan tinggi apabila afek positif dan afek negatif ada dalam posisi tinggi. Low affective yaitu apabila afek positif dan afek negatif berada dalam posisi rendah dan self destructive yaitu afek dapat dikatakan merusak diri jika afek positifnya rendah, namun afek negatifnya tinggi.

Berdasarkan penelitian Relia Star Financial Corporation Losyk menyatakan mengenai dampak stres ditempat kerja Northwestern National Of Insurance bahwa, Sejumlah satu juta kasus absensi ditempat kerja berkaitan dengan masalah stres, diantaranya 27% mengatakan bahwa aspek pekerjaan menimbulkan stres paling tinggi dalam hidup mereka [17]. 46% menganggap tingkat stres kerja menganggap tingkat stres yang sangat atau luar biasa tinggi. Satu pertiga pekerja berniat untuk langsung mengundurkan diri karena stres dalam pekerjaan mereka. Dan 70% berkata stres kerja telah merusak kesehatan fisik dan mental mereka.

Seperti disebutkan dalam penelitian Relia Star Financial Corporation, angka terbanyak mengenai dampak stres ditempat kerja adalah stres kerja telah merusak kesehatan fisik dan mental pada diri mereka. Jika karyawan memiliki tipe

kepribadian afek self destructive dimana afek positifnya rendah namun afek negatifnya tinggi maka dapat merusak diri individu yang sedang mengalami stres kerja. Stres kerja merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik. Tekanan ini disebabkan oleh lingkungan pekerjaan individu tersebut berada, Dale dan Staudohar [12]. Seperti yang dijelaskan dalam definisi stres kerja, emosi berkaitan langsung dengan stres. Ketidakstabilan emosi kerap kali muncul pada saat stres kerja timbul, emosi yang berubah-ubah dan tidak stabil seperti mudah marah kerap kali dirasakan oleh seseorang yang memiliki banyak tuntutan hidup, seperti dalam dunia kerja, sehingga banyak para karyawan yang mengalami stres dalam bekerja. Ketidakstabilan tersebut tidak akan terjadi jika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik [25].

Kecerdasan emosional terkait dengan kemampuan mengelola emosi. Salovey mengungkapkan salah satu aspek dari kecerdasan emosional yaitu mengelola emosi [11]. Dimana seseorang memiliki kemampuan untuk menguasai perasaannya sendiri agar perasaan tersebut dapat diungkapkan dengan tepat. Semakin bagus kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka akan makin mampu karyawan meredam stresnya.

Salah satu area kecerdasan emosi yang dikemukakan oleh Bar-On yaitu area pengendalian stres, dimana hal ini terkait dengan kemampuan seseorang untuk tahan menghadapi stress dan mengendalikan impuls, yang meliputi ketahanan menanggung stres, dan pengendalian impuls. Ketahanan menanggung stres diperlukan untuk tetap tenang

dan konsentrasi, serta tetap tegar dalam menghadapi konflik emosi [24].

Sejalan dengan Salovey dan Bar-On, Cooper dan Sawaf menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengakui dan menghargai perasaan pada diri sendiri dan orang lain, menanggapi dengan tepat, menerapkan emosi secara efektif dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari, kemampuan untuk mencari potensi unik diri, mengaktifkan gagasan dan nilai-nilai seseorang, mengubahnya dari apa yang dipikirkan menjadi apa yang dilakukan. Berdasarkan definisi tersebut, maka kecerdasan emosional ini sangat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari termasuk pekerjaan [5]. Menurut Goleman bahwa orang bekerja kini dinilai tidak hanya didasarkan pada tingkat kepandaian dan pengalaman, tetapi juga berdasarkan seberapa baik orang mengelola diri sendiri dan berhubungan dengan orang lain [7].

Berdasarkan hasil penelitian Hidayati, Purwanto, dan Yuwono dalam jurnal psikologi yang berjudul "Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan", ditemukan adanya korelasi negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja pada karyawan [10]. Semakin tinggi kecerdasan emosionalnya maka stres kerjanya semakin rendah, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosionalnya maka stres kerjanya semakin tinggi.

Dan hasil penelitian Jung & George yang berjudul "The Relationship of Emotional Intelligence to Job Stress, Affective Commitment, and Turnover Intention among Restaurant employees" ditemukan adanya korelasi antara Kecerdasan emosional, stres kerja dan komitmen afektif. Berdasarkan penelitian

diatas peneliti tertarik untuk melihat pengaruh antara kecerdasan emosional, afek positif serta afek negatif yang dimiliki karyawan dengan stres kerja [12].

METODE PENELITIAN

Kecerdasan emosional diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek kecerdasan emosi dari Salovey dan Mayeryang meliputi mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, empati dan membina hubungan [11]. Afek positif diukur dengan skala yang disusun berdasarkan dimensi utama yang dikembangkan oleh Watson, Clark dan Tellegen yang meliputi terlibat tugas, bersemangat, bangga, waspada, terinspirasi, tegas, penuh perhatian, aktif, berkeinginan kuat, merasa kuat [27].

Afek negatif diukur dengan skala yang disusun berdasarkan dimensi utama yang dikembangkan oleh Watson, Clark dan Tellegen yang meliputi putus asa, kecewa, merasa bersalah, takut, benci, mengolok-olok, malu, gugup, cemas, khawatir [27]. Populasi penelitian ini adalah karyawan pria dan wanita yang bekerja di beberapa perusahaan di daerah Bekasi. Sampel penelitian sebanyak 120 karyawan yang terdiri dari 76 karyawan pria dan 44 karyawan wanita yang memiliki ciri-ciri yang sama dengan populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Accidental Sampling. Menurut Kriyantono Accidental Sampling adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data dengan kriteria utamanya adalah karyawan [16].

Untuk menguji hipotesis penelitian ini, yaitu pengaruh antara kecerdasan emosional, afek positif dan afek negatif terhadap stres kerja karyawan. Teknik analisa dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda dengan bantuan program komputer SPSS Versi 21.0 for windows. Berdasarkan uji regresi diketahui diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 yang menunjukkan bahwa keeratan antara skor kecerdasan emosional, afek positif dan afek negatif dengan

stres kerja memiliki hubungan yang cukup erat. Nilai korelasi determinan sebesar 0,362 menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional, tipe kepribadian afek dengan stres kerja sebesar 36,2%. Jadi hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional, afek positif dan afek negatif dengan stres pada karyawan yang bekerja disuatu perusahaan, diterima. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square
Kecerdasan Emosional, Afek Positif, Afek Negatif dan Stres Kerja	0,615	0,378	0,362

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara kecerdasan emosional, afek positif dan afek negatif terhadap stres kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima: terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional, afek positif dan afek negatif terhadap stres kerja karyawan. Pengaruh antara kecerdasan emosional, afek positif dan afek negatif terhadap stres kerja sebesar 37,8%, sisanya sebesar 62,2% merupakan faktor lain diluar penelitian dari kecerdasan emosional, afek positif, dan afek negatif seperti desain tugas atau pekerjaan yang stressfull sehingga menjadi beban kerja yang cukup berat, gaya manajemen

yang stressfull, hubungan inter-personal yang tidak kondusif, peranan kerja yang tidak jelas, nasib karir yang tidak jelas dan kondisi lingkungan yang mengancam keselamatan [20].

Davis dan Newstrom salah satu gejala yang timbul pada saat terjadinya streskerja adalah ketidakstabilan emosi [6]. Dimana emosi kerap kali dirasakan oleh seseorang yang mengalami tuntutan dalam hidupnya. Adapun menurut Dale dan Staudohar stres kerja merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik [5]. Tekanan ini disebabkan oleh lingkungan pekerjaan individu tersebut berada. Namun hal tersebut tidak akan terjadi dan tidak akan berpengaruh terhadap karya-

wan yang berhasil mengelola emosinya dengan baik. Seperti menurut Goleman seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi (to manage our emotional life with intelligence) [9], menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial, hal tersebut disebut dengan kecerdasan emosional.

Terkait dengan adanya pekerjaan yang mempengaruhi emosi, maka tipe kepribadian karyawan juga bisa mempengaruhi kondisi atau suasana hati karyawan tersebut, adapun kepribadian afek menurut Robbins dan Judge adalah sebuah istilah umum yang mencakup beragam perasaan yang dialami orang. Terkait dengan adanya pekerjaan yang mempengaruhi emosi, maka tipe kepribadian karyawan juga bisa mempengaruhi kondisi atau suasana hati karyawan tersebut, adapun kepribadian afek menurut Robbins dan Judge adalah sebuah istilah umum yang mencakup beragam perasaan yang dialami orang. Salah satu tipe kepribadian adalah kepribadian afektif [23]. Dimana afek adalah sebuah konsep yang meliputi suasana hati. Menurut Wahjono terdapat salah satu point yang dapat membedakan kemampuan individu dalam menghadapi stres yaitu kepribadian, kepribadian sangat berpengaruh dan menentukan dalam dunia bekerja [27]. Berdasarkan uji regresi diketahui diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 yang menunjukkan bahwa keeratan antara skor stres kerja dengan kecerdasan emosional, afek positif maupun afek negatif yang memiliki hubungan yang cukup erat. Nilai korelasi determinan sebesar 0,378 menunjukkan pengaruh kecerdasan emosi-

onal, afek positif dan afek negatif terhadap stres kerja sebesar 37,8%.

Afek positif dan afek negatif dalam analisis diketahui nilai signifikan koefisien regresi afek positif dan afek negatif, pada afek positif sebesar 0,336 dengan tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai koefisien regresi ($0,336 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi afek positif adalah tidak signifikan, sedangkan pada afek negatif sebesar 0,080 dengan tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai koefisien regresi ($0,080 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi afek negatif adalah tidak signifikan.

Hasil uji parsial juga menunjukkan nilai beta sebesar sebesar -0,604 menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara kecerdasan emosional dengan stres kerja. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan angka kecerdasan emosional satu satuan maka variabel stres kerja akan turun sebesar 60,4% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Hal ini dapat dijelaskan oleh Cooper & Sawaf bahwa kecerdasan emosional signifikan memberikan kontribusi untuk mengurangi stres kerja dengan mengenali perasaan frustrasi dan stres serta mengatur emosi [5]. Sebagai contoh, karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk memahami penyebab stres dan untuk mempromosikan lingkungan kerja yang positif yang membuat berkurangnya stres yang dialami. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Ciarrochi, Deane, dan Anderson, yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional dapat menjauhkan seseorang dari stres dan mengarahkan seseorang untuk dapat beradaptasi dengan lebih baik [4].

Nilai Beta pada afek positif sebesar 0,096 menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah afek positif dengan stres kerja. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan angka afek positif satu satuan maka variabel stres kerja akan turun sebesar 9,6% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap, sedangkan nilai Beta pada afek negatif sebesar 0,155 menunjukkan adanya hubungan yang positif antara afek negatif dengan stres kerja. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan angka afek negatif satu satuan maka variabel stres kerja akan turun sebesar 15,5% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Hasil tersebut menyatakan bahwa apabila afek positifnya tinggi maka stres kerjanya rendah sedangkan untuk afek negatif tinggi maka stres kerja semakin tinggi pula begitupun sebaliknya, hal ini didukung oleh Watson, Pennebaker, dan Folger yang menunjukkan bahwa NA (Afek negatif) terkait dengan langkah-langkah dari neurotisme dan emosionalitas negatif, serta gejala yang menandakan stres. Sebaliknya, PA (afek positif) mengungkapkan antusiasme, aktivitas, kewaspadaan, kontrol, komitmen dan tantangan (tahan banting), dengan disposisi umum terhadap pandangan positif dan persepsi yang memuaskan dan penilaian dari peristiwa yang berpotensi terhadap timbulnya stres kerja [28].

Berdasarkan deskripsi kategori kecerdasan emosional subjek dapat diketahui bahwa secara umum subjek penelitian memiliki kecerdasan emosional yang sedang (Gambar 1). Sedangkan deskripsi kategori afek positif adalah tinggi dan untuk afek negatif adalah sedang (Gambar 2). Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya

oleh Karlsson, George, Brief, Spector, dan O'connell bahwa kepribadian afek dengan afek negatif yang tinggi telah terbukti melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi dan tingkat yang lebih rendah untuk mengatasi dan kontrol dibandingkan dengan afek positif tinggi [14]. Perbedaan tersebut terjadi mungkin disebabkan oleh subjek yang berbeda antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, waktu juga mungkin dapat menyebabkan terjadinya perbedaan ini melihat jauhnya waktu antara penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang [3].

Berdasarkan deskripsi kategori stres kerja dapat diketahui bahwa subjek penelitian secara umum memiliki stres kerja yang sedang (Gambar 3). Penelitian Reuven Bar-On menjelaskan bahwa salah satu komponen dasar kecerdasan emosional adalah stres manajemen, sehingga dengan kecerdasan emosional akan mampu mengendalikan dan meminimalkan stres kerja yang muncul [18]. Sedangkan dalam tipe kepribadian dalam penelitian yang dilakukan oleh Karlsson, George, Brief, Spector, dan O'connell bahwa kepribadian afek dengan afek negatif yang tinggi telah terbukti melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi dan tingkat yang lebih rendah untuk mengatasi dan kontrol dibandingkan dengan afek positif tinggi [3]. Dalam hal ini mungkin subjek yang merupakan seorang karyawan mengalami stres kerja namun juga memiliki kecerdasan emosional yang baik serta memiliki afek yang lebih tinggi positifnya sehingga stres kerja yang dialami sedang dan tidak terlalu tinggi.

Berdasarkan hal kecerdasan emosional berdasarkan usia, subjek dengan usia 21-25 tahun memiliki kecerdasan emosional yang tertinggi dengan nilai mean 182,90. Kemudian disusul oleh

subjek yang berusia 26-30 tahun dengan nilai mean 182,12. Diurutan ketiga terdapat subjek berusia 31-35 tahun dengan nilai mean 180,83. Kemudian yang terakhir untuk subjek berusia 36-40 tahun dengan nilai mean 166,86. Hal ini bertolak belakang dengan pendapat Goleman yang mengatakan bahwa usia merupakan faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, dimana siswa yang lebih tua usianya lebih baik dibanding siswa yang lebih muda dalam penguasaan kecakapan emosi baru. Perbedaan ini terjadi mungkin karena perbedaan subjek [8].

Berdasarkan hal afek positif berdasarkan usia, subjek dengan usia 31-35 tahun memiliki afek positif yang tertinggi dengan nilai mean 39,50. Kemudian disusul oleh subjek yang berusia 21-25 tahun dengan nilai mean 36,89. Diurutan ketiga terdapat subjek berusia 26-30 tahun dengan nilai mean 36,40. Kemudian yang terakhir untuk subjek berusia 36-40 tahun dengan nilai mean 33,86. Berdasarkan hal afek negatif berdasarkan usia, subjek dengan usia 36-40 tahun memiliki afek negatif yang tertinggi dengan nilai mean 31,57. Kemudian disusul oleh subjek yang berusia 21-25 tahun dengan nilai mean 27,46. Diurutan ketiga terdapat subjek berusia 26-30 tahun dengan nilai mean 26,36.

Kemudian yang terakhir untuk subjek berusia 31-35 tahun dengan nilai mean 22,17. Berdasarkan hal stres kerja berdasarkan usia, subjek dengan usia 36-40 tahun memiliki stres kerja yang tertinggi dengan nilai mean 37,43. Kemudian disusul oleh subjek yang berusia 31-35 tahun dengan nilai mean 35,17. Diurutan ketiga terdapat subjek berusia 21-25 tahun dengan nilai mean 30,24. Kemudian yang terakhir untuk subjek

berusia 26-30 tahun dengan nilai mean 30,20. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadialis & Nugrohoseno bahwa semakin cukup umur tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja dari segi kepercayaan masyarakat [20].

Berdasarkan hasil perhitungan deskripsi jenis kelamin, perilaku kecerdasan emosional, ternyata subjek pria lebih tinggi daripada subjek wanita. Subjek pria memiliki nilai mean sebesar 183,59, sedangkan untuk subjek pria memiliki nilai mean sebesar 180,61. Hal ini sejalan dengan penelitian Ahmad, Bangash dan Khan yang menunjukkan bahwa pria memiliki kecerdasan emosional yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita [1]. Berdasarkan hal afek positif subjek pria memiliki nilai mean yang lebih tinggi dibandingkan dengan subjek wanita. Untuk subjek pria memiliki nilai mean 37,16 dan untuk subjek wanita memiliki nilai mean 36,02. Sedangkan pada afek negatif pria juga memiliki nilai mean yang lebih tinggi dibandingkan dengan subjek wanita. Untuk subjek pria memiliki nilai mean 27,51 dan untuk subjek wanita memiliki nilai mean 26,68.

Berdasarkan hal stres kerja, subjek pria memiliki nilai mean yang lebih tinggi dibandingkan dengan subjek wanita. Untuk subjek pria memiliki nilai mean 31,08 dan untuk subjek wanita memiliki nilai mean 30,59. Hal ini sejalan dengan penelitian Wijono yang mengatakan bahwa pria memiliki tingkat stres lebih tinggi daripada wanita. Berdasarkan hasil perhitungan deskripsi lamanya bekerja dalam hal kecerdasan emosional, lama bekerjanya berkisar antara 1-4 tahun lebih tinggi dibanding-

kan subjek yang lainnya, yaitu memiliki nilai mean 186,86 [26]. Untuk subjek yang lama bekerjanya berkisar antara 13-16 tahun memiliki nilai mean 172,43. Kemudian untuk yang lama bekerjanya berkisar antara 5-8 tahun memiliki nilai mean 171,74. Dan terakhir dengan lama bekerja berkisar antara 9-12 tahun memiliki nilai mean 165,91.

Berdasarkan hal afek positif subjek dengan lama bekerja 5-8 tahun memiliki nilai mean yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lainnya, yaitu memiliki nilai mean 37,53. Untuk subjek dengan lama bekerja 1-4 tahun memiliki nilai mean 37,11. Kemudian dengan lama bekerja 13-16 tahun memiliki nilai mean 35,71. Dan subjek dengan lama bekerja 9-12 tahun memiliki nilai mean 33,27. Dalam hal afek negatif subjek dengan lama bekerja 9-12 tahun memiliki nilai mean tertinggi yaitu 28,91. Kemudian yang kedua pada subjek dengan lama bekerja 1-4 tahun yaitu dengan nilai mean 27,28. Setelah itu pada subjek yang lama bekerjanya 13-16 tahun memiliki nilai mean 26,86. Dan yang terakhir adalah pada subjek dengan lama bekerja 5-8 tahun dengan nilai mean 26,05.

Berdasarkan hal stres kerja, subjek dengan lama bekerja 9-12 tahun memiliki jumlah yang paling tinggi dengan nilai mean 36,82. Untuk subjek dengan lama bekerja 5-8 tahun memiliki nilai mean 34,74. Kemudian pada subjek dengan lama bekerja 13-16 tahun memiliki nilai mean 34,43. Dan yang terakhir adalah subjek dengan lama bekerja 1-4 tahun dengan nilai mean 28,94. Hal ini sejalandengan Wahjono yang mengatakan bahwa pengalaman pada pekerjaan cenderung berhubungan secara negatif dengan stres kerja [27]. Hal ini dilihat dari adanya dua bukti pendukung yaitu

karyawan yang tetap lebih lama dan pengalaman akan mengajarkan seseorang untuk mengembangkan mekanisme untuk mengatasi stres kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima yaitu terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional, afek positif dan afek negatif terhadap stres kerja karyawan. Diketahui besar pengaruh kecerdasan emosional, afek positif dan afek negatif terhadap stres kerja adalah 37,8%. Berdasarkan dari deskripsi kecerdasan emosional berdasarkan usia subjek, bahwa Subjek dengan usia yang berkisar antara 28 tahun dengan nilai mean 219,00. Untuk afek positif berdasarkan usia yang tertinggi dengan nilai mean 49,00. Sedangkan afek negatif berdasarkan usia yang tertinggi adalah dengan usia 37 tahun dengan nilai mean 40,00. Kemudian stres kerja berdasarkan usia yang tertinggi adalah dengan nilai mean 61,00. Berdasarkan jenis kelamin untuk kecerdasan emosional ternyata Subjek pria lebih tinggi dari wanita, Subjek pria dengan nilai mean sebesar 183,59. Untuk afek positif yang tertinggi dengan nilai mean 37,16. Sedangkan pada afek negatif tertinggi dengan nilai mean 27,51. Untuk stres kerja yang tertinggi adalah dengan nilai mean 31,08. Berdasarkan deskripsi lamanya bekerja, dalam hal kecerdasan emosional yang meraih nilai tertinggi adalah 1-4 tahun dengan nilai mean 186,86. Untuk afek positif nilai tertingginya adalah 5-8 tahun dengan nilai mean 37,53. Sedangkan afek negatif untuk yang tertinggi lama bekerja 9-12 tahun dengan nilai mean 28,91. Dan untuk stres kerja yang

tertinggi adalah yang lama bekerjanya 9-12 tahun dengan nilai mean 36,82.

Adapun bagi karyawan yang bekerja disuatu perusahaan adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional, afek positif dan afek negatif terhadap stres kerja karyawan maka disarankan bahwa para karyawan yang bekerja disuatu perusahaan harus bisa mengendalikan emosi dengan baik, dalam hal ini agar karyawan tidak mengalami stres dalam bekerja. Karyawan yang bekerja disuatu perusahaan harus mengetahui bagaimana cara mengatasi stres kerja yang sewaktu-waktu akan menimpa para karyawan, sehingga stres kerja tersebut cepat ditangani dan tidak mengganggu pekerjaan.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengungkap lebih banyak tentang apa saja yang mempengaruhi kecerdasan emosional, afek positif dan afek negatif serta stres kerja, serta lebih memperhatikan hubungan yang lebih mendalam mengenai stres kerja yang dialami para karyawan yang belum dapat diungkap melalui penelitian ini seperti pendidikan terakhir, bekerja pada bagian apa, intensitas, kualitas, serta dinamika hubungan antara variabel dengan subjek yaitu karyawan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan populasi yang luas dan sampel yang lebih besar dan lebih spesifik sehingga mendapatkan hasil yang lebih akurat dan para peneliti selanjutnya juga diharapkan memperhatikan keterbatasan-keterbatasan penelitian yang ada pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, S., Bangash, H., & Khan, S.A. (2009). Emotional intelligence and gender differences. *Sarhad J. Agric*, 25 (1), 127-130.
- [2] Allport, G. (1961). *Personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- [3] Archer, T., Lindahl, M. (2013). Depressive expression and anti-depressive protection in adolescence: Stress, positive affect, motivation and self-efficacy. *Scientific Research*.
- [4] Ciarrochi, J., Deane, F.P., & Anderson, S. (2002). Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health. *Personality and Individual*, 32, 197-209.
- [5] Cooper, R. K. & Sawaf, A. (2000). *Executive eq: Kecerdasan emosional dalam kepemimpinan organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [6] Davis, K., & Newstrom, J.W. (1992) *Comportamento humano no trabalho*. Sao Paulo: Pioneira.
- [7] Goleman, D. (1999). *Kecerdasan emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [8] Goleman, D. (2001). *Kecerdasan emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [9] Goleman, D. (2002). *Primal leadership kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [10] Goleman, D. (2006). *Emotional intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa ei lebih penting daripada iq*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [11] Goleman, D. (2007). *Kecerdasan emosional: Mengapa ei lebih penting daripada iq*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- [12] Jung., & George, T. (2011). The relationship of emotional intelligence to job stress, affective commitment, and turnover intention among restaurant employees. *Hospitality Management Program: The Ohio State University*.
- [13] Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2005). Jakarta: Balai Pustaka
- [14] Karlsson, E., & Archer, T. (2007). Relationship between personality characteristics and affect: Gender and affective personality. *Individual Differences Research*, 5, 44-58.
- [15] Kirkcaldy, B. D., Levine, R., & Shephard, R.J. (2000). The impact of working hours on physical and psychological health of German managers. *European Review of Applied Psychology*, 50 (4), 443-449.
- [16] Kriyantono, R. (2006). Teknik praktis riset komunikasi. Jakarta: Kencana.
- [17] Losyk, B. (2005). Kendalikan stres anda! cara mengatasi stres dan sukses di tempat kerja. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [18] Melianawati., Prihanto, S., & Tjahjoanggoro, A. J. (2001). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 17 (1), 57-62.
- [19] Munandar. (2006). Pokok-pokokintermediateaccounting. Yogya-karta: Gadjah Mada University Press.
- [20] Nadialis & Nugrohoseno. (2014). Hubungan usia, masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (2).
- [21] Norlander, T., Bood, S. A., & Archer, T. (2002). Performance during stress: Affective personality, age and regularity of physical exercise. *Social Behavior and Personality*, 30, 495-508.
- [22] Rini, J.F. (2002). Stres kerja. Diakses 23 Mei 2010 dari <http://www.epsikologi.com>.
- [23] Riggio, R.E. (2003). Introduction to industrial/organizational Psychology. USA: New Jersey Inc.
- [24] Robbins, S.P. (2008) Perilaku organisasi, edisi bahasa Indonesia, Alih Bahasa, Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- [25] Stein., Steven J., & Book, HowardE., (2004). Ledakan eq: 15Prinsip dasar kecerdasan emosional meraih sukses. Bandung: Kaifa.
- [26] Triatna, C., & Kharisma, R. (2008). Panduan meningkatkan kecerdasan emosional. Bandung: CV. Citra Praya.
- [27] Wiyono, S. (2006). Pengaruh kepribadian type a dan peran terhadap stres kerja manajer madya. *Jurnal Psikologi*, 8 (3).
- [28] Watson, D., Clark L.A., & Tellegen, A.M. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6), 1063-1070.
- [29] Watson, D., Pennebaker, J. W., & Folger, R. (1987). Beyond negative affectivity: measuring stress and satisfaction in the workplace. *Journal of Organizational Behaviour Management*, 8, 141-157.