BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Pada sub bab ini penulis akan menjelaskan dimana peneliti melakukan penelitian. Penulis melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung yang bertempat di Jalan Banda No. 30, Citarum, Kota Bandung, Jawa Barat. Berikut disajikan beberapa bagian mengenai PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

4.1.1 Sejarah PT. Pos Indonesia (Persero)

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantorpos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Setelah Kantorpos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantorpos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT *(Post, Telegraph dan Telephone).* Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan insfrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantorpos online, serta dilengkapi elektronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

4.1.2 Visi PT. Pos Indonesia (Persero)

Menjadi raksasa logistik pos dari Timur.

4.1.3 Misi PT. Pos Indonesia (Persero)

1. Menjadi aset yang berguna bagi bangsa dan negara
2. Menjadi tempat berkarya yang menyenangkan
3. Menjadi pilihan terbaik bagi para pelanggan
4. Senantiasa berjuang untuk memberi yang lebih baik bagi bangsa, negara, pelanggan, karyawan, masyarakat serta pemegang saham

4.1.4 Tagline PT. Pos Indonesia (Persero)

Kami membawa misi.

4.1.5 Kredo PT. Pos Indonesia (Persero)

Sumber daya ada batasnya, tetapi Kreativitas tak terbatas. Dengan iman kepada Tuhan dan persatuan, kita menuju kejayaan.

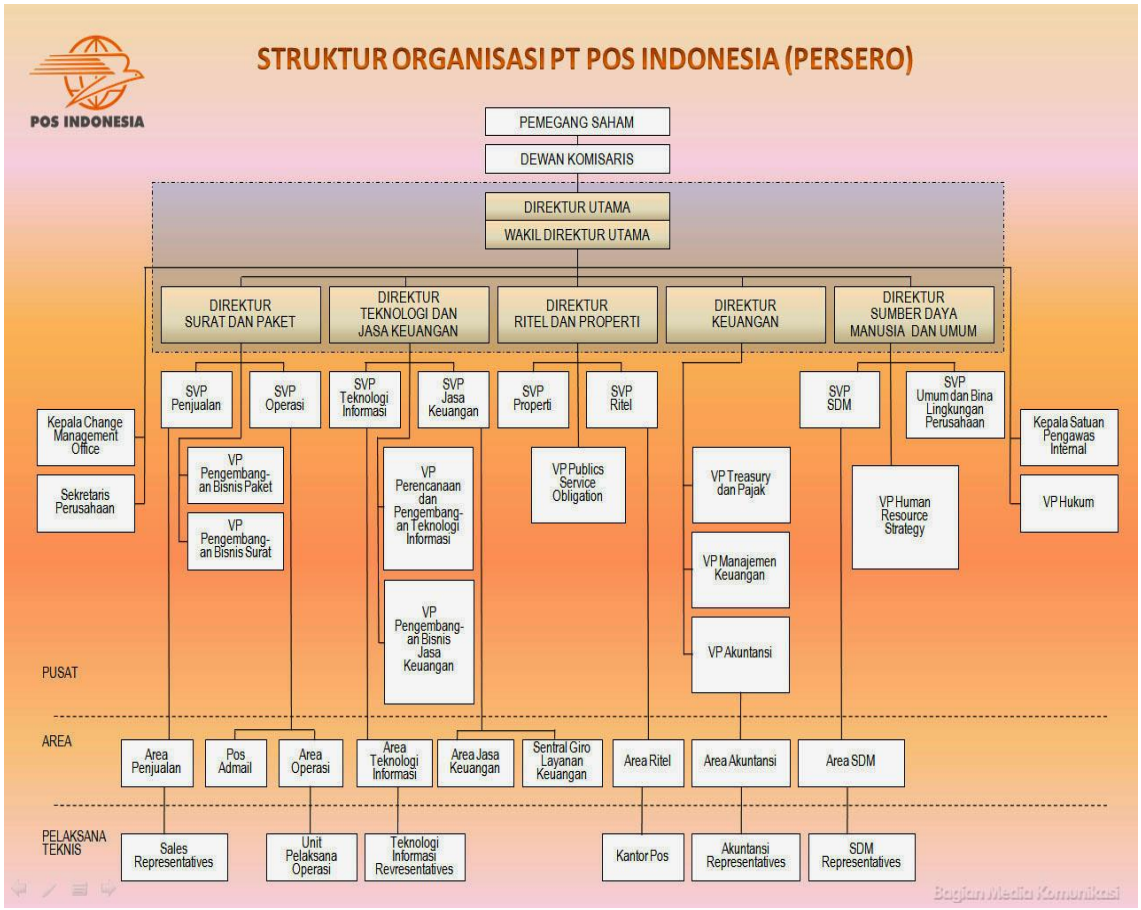
4.1.6 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero)

PT Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di lingkungan Departemen Perhubungan, di pimpin oleh suatu direksi yang bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Bentuk struktur yang digunakan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah bentuk *Line and Staf Organization* (Garis dan staf), bentuk ini biasanya digunakan pada perusahaan perusahaan besar yang memiliki kesatuan perintah. Struktur organisasi PT Pos Indonesia (Persero) Bandung berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Pos

Indonesia (Persero) Bandung Nomor 28A/RIRUT/ 1999 tentang organisasi, disusun dalam tiga tingkatan, yaitu tingkat pusat, tingkat daerah, dan tingkat unit pelaksana teknis. Organisasi tingkat pusat terdiri atas :

1. Direksi
2. Direktorat Operasi
3. Direktorat perencanaan, Teknis dan Sarana
4. Direktorat Keuangan
5. Direktorat Sumber Daya Manusia
6. Satuan Pengawas Intern
7. Sekretariat Perusahaan
8. Pusat Penelitian dan Pengembangan

Adapun struktur organisasi pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) secara jelas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero)

4.1.7 Deskripsi Pekerjaan PT. Pos Indonesia (Persero)

Deskripsi pekerjaan *(Job Description)* dari masing-masing departemen yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung adalah sebagai berikut :

1. Direksi
   a. Memimpin, mengurus dan mengelola perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan serta senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

b. Menyiapkan rencana jangka panjang serta rencana kerja dan anggaran tahunan perusahaan.
c. Mengangkat dan memberhentikan pegawai perseroan sesuai dengan peraturan kepegawaian.
d. Menetapkan gaji, pensiun/jaminan hari tua dan penghasilan lain bagi para pegawai perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi perusahaan.
e. Memberikan segala keterangan tentang keadaan dan jalannya perusahaan, baik dalam bentuk laporan tahunan, maupun laporan berkala menurut cara dan waktu yang telah ditentukan dalam anggaran dasar perusahaan.

2. Direktorat Operasi
   a. Membina dan mengendalikan kegiatan pelayanan jasa komunikasi, logistic serta jasa keuangan/keagenan dan filateli, baik untuk
   b. dalam negeri maupun luar negeri.
   c. Membina dan mengembangkan operasi pelayanan serta jaringan unit dan titik layanan.
   d. Mengendalikan dan mengelola kegiatan usaha bisnis pelayanan jasa.
   e. Menetapkan jaringan lalu lintas pos dan jaringan layanan serta kebijakan penetapan modal transportasi serta pengembagnag fasilitas fisik pelayanan.

3. Direktorat Perencanaan, Teknik dan Sarana
    a. Melakukan pembinaan dan penyelenggaraan kegiatan perencanaan strategis serta pengelolaan dan pengolahan data.
    b. Menetapkan kebijakan dan analisis kebutuhan teknologi dan sarana kebutuhan teknologi.
    c. Menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan Direktorat Perencanaan, Teknik dan Sarana.
4. Direktorat Keuangan
    a. Melakukan pengendalian keuangan perusahaan meliputi penetapan dan pengembangan kebijaksanaan sistem dan prosedur akuntansi keuangan anggaran dan investasi serta struktur biaya dan harga pokok industri.
    b. Melakukan pengelolaan keuangan melliputi penetapan pengembangan kebijaksanaan pengelolaan keuangan, pengelolaan kas dan pengendalian penyertaan modal karyawan.
5. Direktorat Sumber Daya Manusia
    a. Melakukan pengelolaan dan penyelenggaraan pelatihan sumber daya manusia.
    b. Melakukan perencanaan dan pengembangan pengorganisasian dan sistem manajemen.
    c. Melakukan pengelolaan kesejahteraan.

6. Satua Pengawas Intern (SPI)
    a. Melakukan pemeriksaan, pengujian dan penilaian terhadap pengendalian manajemen, peningkatan pengekonomisan, keefesienan dan keefektifan.
    b. Melakukan pemeriksaan, pengjian dan penilaian terhadap pengolahan dan pertanggung jawaban keuangan serta kinerja usaha.
    c. Melakukan pengkoordinasian pengelolaan tugas pemeriksaan serta melaksanakan tata usaha dan rumah tangga pengawasan intern.
7. Sekretaris Perusahaan
    a. Melakukan penyelenggaraan kesekretaritan Direktur Utama, Pengkoordinasian dan penyajian informasi perusahaan.
    b. Melakukan penyelenggaraan hubungan masyarakat dan keprotokolan.
    c. Melakukan penelahaan perundang-undangan, penanganan masalah hukum dan perikatan.
    d. Melakukan penyelenggaraan hubungan kerjasama luar negeri/internasional.
    e. Melakukan penyelenggaraan dan pengelolaan rumah tangga kantor pusat.
8. Pusat Perencanaan dan Penelitian Terapan
    a. Melakukan penyelenggaraan dan/atau pengelolaan kegiatan penelitian terapan, baik dalam bidang opeerasi maupun non operasi yang tidak dapat memberikan manfaat yang layak bagi perusahaan guna menunjang keberhasilan perusahaan.

b. Melakukan penyelenggaraan kerjasama teknik dan proyek. PT Pos Indonesia (Persero) Bandung menggunakan sistem desentralisasi dalam hal struktur organisasi dan pendelegasian wewenang dalam perusahaan. Hal ini terlihat adanya direktorat-direktorat yang memegang kekuasaan dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. Sehingga para karyawan yang berada dibawah kepemimpinan direktorat-direktorat tidak bertanggung jawab secara langsung kepada Direktur Utana, tetapi bertanggung jawab dan melaksanakan perintah dari direktur masing-masing.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung yang akan mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Kuesioner terdiri dari 20 butir pernyataan dengan perincian 10 butir pernyataan mengenai kecerdasan emosional, 6 butir pernyataan mengenai stres kerja dan 4 butir pernyataan tentang produktivitas kerja. Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan.

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karaktersitik responden PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung berdasarkan jenis kelamin ditunjukan pada tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	(%)
1	Laki-Laki	52	59%
2	Perempuan	36	41%
	Jumlah	**88**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa paling banyak karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 59% dari total responden. Sementara responden yang berjenis kelamin wanita hanya ada sebanyak 36 atau sebesar 41%. Dominannya karywan laki-laki di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung dikarenakan beberapa pekerjaan membutuhkan keahlian khusus dan keahlian ini diominasi oleh para kaum laki-laki.

4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi karaktersitik responden PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung berdasarkan usia ditunjukan pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	F	(%)
1	<25 Tahun	25	29%
2	26-35 Tahun	38	43%
3	36-45 Tahun	10	11%
4	>46 Tahun	15	17%
	Jumlah	**88**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan usia seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat paling banyak karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung yang menjadi responden adalah berusia antara 26-35 tahun, yaitu sebanyak 38 responden atau sebesar 43% dari total responden. Hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung sebagian besar didominasi pada rentan usia 26-35, yang dimana pada tingkat usia ini dapat mempermudah organisasi dalam melakukan pekerjaan tingkat usia ini karyawan memiliki tingkat semangat bekerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih tua.

4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Distribusi karaktersitik responden PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung berdasarkan pendidikan ditunjukan pada tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	F	(%)
1	SD	0	0%
2	SMP/SLTP	2	2%
3	SMA/SLTA	26	30%
4	D3/S1/S2	60	68%
	Jumlah	**88**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.3 dapat dilihat paling banyak karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung yang menjadi responden adalah berpendidikan D3,S1,S2, yaitu sebanyak 60 responden atau sebesar 68% dari total responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung membutuhkan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang tinggi serta berkeahlian khusus guna untuk memajukan perusahaan.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti meliputi akuntansi sektor publik, anggaran berbasis kinerja dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Untuk memberikan interpretasi terhadap skor tanggapan responden, peneliti melakukan kategorisasi dengan melihat persentase skor aktual terhadap skor ideal dengan kriteria sebagai berikut :

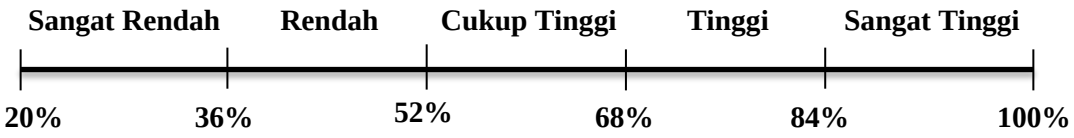
Tabel 4.4

Pedoman Kategorisasi Tanggapan Responden

No.	Persentase Jumlah Skor	Kriteria
1	20,0% - 36,0%	Sangat Buruk/Sangat Rendah
2	36,1% - 52,0%	Buruk/Rendah
3	52,1% - 68,0%	Cukup Baik/Cukup Tinggi
4	68,1% - 84,0%	Baik/Tinggi
5	84,0% - 100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Umi Narimawati (2010:46)

Apabila disajikan kedalam gambar garis kontinum, kriteria persentase skor tersebut akan tampak sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis Kontinum Pedoman Kategorisasi Tanggapan Responden

4.3.1 Analisis Deskriptif Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesoner. Kecerdasan emosional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu kesadaran diri, penguasan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial dengan 10 item pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kecerdasan emosional di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kecerdasan emosional

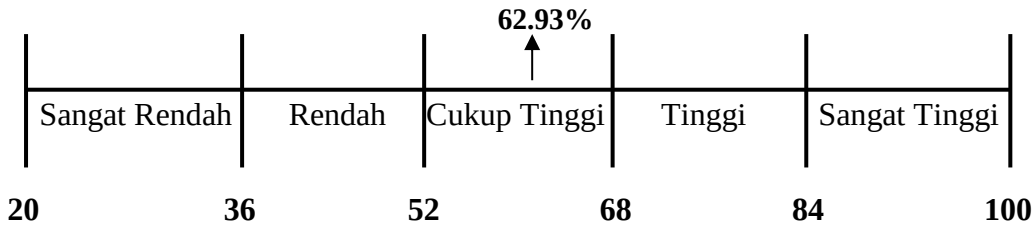
No	Dimensi Kecerdasan Emosional	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kesadaran diri	554	880	62,95%	Cukup Tinggi
2	Penguasaan diri	547	880	62,16%	Cukup Tinggi
3	Motivasi diri	556	880	63,18%	Cukup Tinggi
4	Empati	578	880	65,68%	Cukup Tinggi
5	Keterampilan sosial	534	880	60,68%	Cukup Tinggi
Total		**2769**	**4400**	62,93%	Cukup Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut variabel kecerdasan emosional memperoleh skor total sebesar 2769 atau 62,93%. Skor tersebut bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 4400, maka berada pada kriteria cukup tinggi terletak pada interval 52.01-68%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.5, diketahui bahwa indikator empati skornya yang paling besar yaitu sebesar 65,68%.

Sebagaimana dijelaskan oleh Goleman (2002:512) bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengatur kehidupan emosinya dengan inteligens, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapnnya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan ketrampilan sosial. Faktor-faktor kecerdasan emosional akan memberikan dampak positif bagi karyawan. Kemampuan mengatur emosional dengan kecerdasan emosial yang baik akan tercapai.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel diatas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 4.3

Garis Kontinum Variabel Kecerdasan Emosional

Gambar 4.3 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kecerdasan emosional sebesar 62.93% dimana berada pada interval 52,01%–68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung secara umum berada dalam kategori cukup tinggi.

Selanjutnya, skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai kecerdasan emosional dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini :

1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Indikator Kesadaran Diri

Indikator Kesadaran Diri		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	R	T	STS	
1. Saudara mengenali situasi yang dapat membangkitkan emosi yang kuat pada diri saudara	F	7	23	20	15	23	288
	%	7,95	26,14	22,73	17,05	26,14	65,45
2.Saudara memiliki sifat tidak sabar atau menunjukkan sikap frustasi	F	13	18	26	16	15	266
	%	14,77	20,45	29,55	18,18	17,05	60,45
Skor Total							554
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 5 = 440							62,95
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 2 x 5 = 880							

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 diatas tentang indikator kesadaran diri, untuk pernyataan pertama yaitu : saudara mengenali situasi yang dapat membangkitkan emosi yang kuat pada diri saudara, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 23 orang atau 26,14% menyatakan setuju atas pernyataan itu. Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu : saudara memiliki sifat tidak sabar atau menunjukkan sikap frustasi, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 26 orang atau 29,55% menyatakan ragu atas pernyataan itu. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mengenali situasi yang dapat membangkitkan emosinya dan mereka merasa ragu memiliki sifat tidak sabar atau menunjukan sikap frustasi.

Hal ini berkaitan dengan apa yang di paparkan oleh Steven J. Stein, and Book, Howard (2003:39). Menurutnya kesadaran diri dapat mewujudkan potensi yang seseorang miliki dan merasa senang (puas) dengan potensi yang seseorang raih di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi (aktualisasi).

2. Penguasaan Diri

Penguasaan diri karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Indikator Penguasaan Diri

Indikator Penguasan Diri		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	R	TS	STS	
3.Saudara dapat mengatasi rasa malas dengan tetap bekerja dengan baik	F	7	19	34	20	8	267
	%	7,95	21,59	38,64	22,73	9,09	60,68
4.Saudara merasa pikiran saudara mudah teralihkan bila saudara sedang cemas	F	4	23	29	17	15	280
	%	4,55	26,14	32,95	19,32	17,05	63,64
Skor Total							547
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 5 = 440							62,16
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 2 x 5 = 880							

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 diatas tentang indikator penguasaan diri, untuk pernyataan pertama yaitu : saudara dapat mengatasi rasa malas dengan tetap bekerja dengan baik, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 34 orang atau 38,64% menyatakan ragu atas pernyataan itu. Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu : saudara merasa pikiran saudara mudah teralihkan bila saudara sedang cemas, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 29 orang atau 32,95% menyatakan ragu atas pernyataan itu. Berdasarkan pernyataan 3 dan 4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari mereka merasa ragu dapat mengatasai rasa malas dalam bekerja dan pikirannya mudah teralihkan bila sedang cemas.

Hal ini berkaitan dengan apa yang di paparkan oleh Goldfried dan Merbaum (dalam Ghufron dan Risnawati, 2010:22), ia mendifinisikan kontrol diri sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah konsekuensi positif.

3. Motivasi Diri

Motivasi diri karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Indikator Motivasi Diri

Indikator Motivasi Diri		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	R	TS	STS	
5.Kegagalan yang saudara alami tidak membuat saudara putus asa, tapi membangkitkan keinginan untuk lebih baik lagi	F	11	14	24	26	13	280
	%	12,50	15,91	27,27	29,55	14,77	63,64
6.Saudara merasa kurang mampu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi lagi	F	9	19	24	23	13	276
	%	10,23	21,59	27,27	26,14	14,77	62,73
Skor Total							556
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 5 = 440							63,18
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 2 x 5 = 880							

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 diatas tentang indikator motivasi diri, untuk pernyataan pertama yaitu : kegagalan yang saudara alami tidak membuat saudara putus asa, tapi membangkitkan keinginan untuk lebih baik lagi, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 26 orang atau 29,55% menyatakan tidak setuju atas pernyataan itu. Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu : saudara merasa kurang mampu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi lagi, diperoleh

hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 24 orang atau 27,27% menyatakan ragu atas pernyataan itu. Berdasarkan pernyataan 5 dan 6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan kegagalan yang dialami mereka membuat mereka putus asa dan mereka merasa ragu mampu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi lagi.

Hal ini berkaitan dengan apa yang di paparkan oleh Nimran (2005:47), ia mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa :

a. Produktivitas

b. Kehadiran atau prilaku kerja kreatifnya.

4. Empati

Empati karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Indikator Empati

Indikator Empati		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	R	TS	STS	
7.Dengan memperhatikan ekspresi wajah seseorang, saudara dapat mengenali emosinya	F	10	12	26	24	16	288
	%	11,36	13,64	29,55	27,27	18,18	65,45
8.Saudara kurang memperdulikan perasaan orang lain	F	9	16	23	20	20	290
	%	10,23	18,18	26,14	22,73	22,73	65,91
Skor total							578
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 5 = 440							65,68
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 2 x 5 = 880							

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 diatas tentang indikator empati, untuk pernyataan pertama yaitu : dengan memperhatikan ekspresi wajah seseorang, sudara dapat mengenali emosinya, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 26 orang atau 29,55% menyatakan ragu atas pernyataan itu. Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu : saudara kurang memperdulikan perasaan orang lain, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 23 orang atau 26,14% menyatakan ragu atas pernyataan itu. Berdasarkan pernyataan 7 dan 8 diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa ragu bahwa mereke dapat menegenali emosi seseorang hanya dengan melihat ekspresi wajah orang tersebut dan mereka ragu akan memperdulikan perasaan orang lain.

Hal ini berkaitan dengan apa yang di paparkan oleh Ubaydillah (2005) melalui empati, individu akan mampu mengembangkan pemahaman yang mendalam mengenai suatu permasalahan. Memahami orang lain akan mendorong antar individu saling berbagi. Empati merupakan kunci pengembangan *leadership* dalam diri individu.

5. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Indikator Keterampilan Sosial

Indikator Keterampilan sosial		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	R	TS	STS	
9.Saudara membutuhkan waktu yang cukup lama sebelum memutuskan untuk berteman di dalam lingkungan yang baru	F	9	21	23	16	19	279
	%	10,23	23,86	26,14	18,18	21,59	63,41
10.Diskusi untuk mengambil keputusan hanya membuang waktu dan tenaga saja bagi saudara	F	14	23	22	16	13	255
	%	15,91	26,14	25,00	18,18	14,77	57,95
Skor Total							534
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 5 = 440							60,68
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 2 x 5 = 880							

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 diatas tentang indikator keterampilan sosial, untuk pernyataan pertama yaitu : sauadar membutuhkan waktu yang cukup lama sebelum memutuskan untuk berteman di dalam lingkungan baru, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 23 orang atau 26,14% menyatakan ragu atas pernyataan itu. Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu : diskusi untuk mengambil keputusan hanya membuang waktu dan tenaga saja bagi saudara, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 23 orang atau 26,14% menyatakan setuju atas pernyataan itu. Berdasarkan pernyataan 9 dan 10 diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa ragu membutuhkan waktu yang lama untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan baru dan mereka setuju bahwa diskusi hanyalah membuang waktu dan tenaga saja.

Hal ini berkaitan dengan apa yang di paparkan oleh Johnson dan Johnson (1999), ia mengemukakan 6 hasil penting dari memiliki keterampilan sosial, yaitu:

1. Perkembangan kepribadian dan identitas
2. Mengembangkan kemampuan kerja, produktivitas, dan kesuksesan karir
3. Meningkatkan kualitas hidup
4. Meningkatkan kesehatan fisik
5. Meningkatkan kesehatan psikologis
6. Kemampuan mengatasi stress

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Stres kerja

Stres kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuisoner. Stres kerja karyawan diukur dengan tiga indikator yaitu beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, diperoleh skor tanggapan mengenai stres kerja dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Untuk Variabel Stres Kerja

No	Dimensi Stres Kerja	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Beban kerja	503	880	57,16	Cukup Tinggi
2	Konflik peran	553	880	62,84	Cukup Tinggi
3	Ambiguitas peran	501	880	56,93	Cukup Tinggi
Total		**1557**	**2640**	58,98	Cukup Tinggi

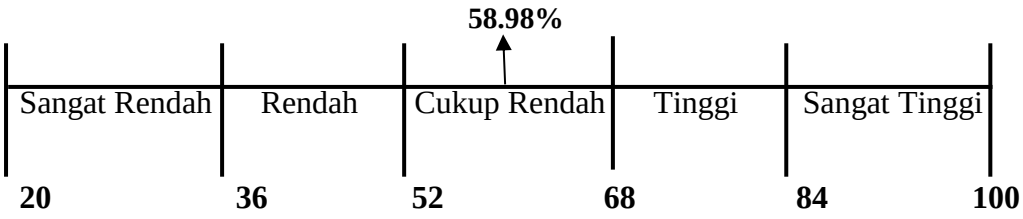
Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut variabel stres kerja memperoleh skor total sebesar 1557 atau 58,98%. Skor tersebut bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 2640, maka berada pada kriteria cukup tinggi, terletak pada interval 52.01-68%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.11,

diketahui bahwa indikator konflik peran skornya yang paling besar yaitu sebesar 62,84%.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2008:157) mengemukakan penyebab-penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel diatas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 4.4

Garis Kontinum Variabel Stres kerja

Gambar 4.4 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel stres kerja sebesar 58.98% dimana berada pada interval 52.01-68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung secara umum berada dalam kategori cukup tinggi.

Selanjutnya, skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai stres kerja dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini :

1. Beban Kerja

Beban kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Indikator Beban Kerja

Indikator Beban Kerja		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	R	TS	STS	
1.Saudara tidak mudah dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang berlebih	F	18	24	23	14	9	236
	%	20,45	27,27	26,14	15,91	10,23	53,64
2.Waktu akhir *(deadline)* membuat saudara terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan	F	9	20	31	15	13	267
	%	10,23	22,73	35,23	17,05	14,77	60,68
Skor Total							503
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 5 = 440							57,16
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 2 x 5 = 880							

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.12 diatas tentang indikator beban kerja, untuk pernyataan pertama yaitu : saudara tidak mudah dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang berlebihan, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 24 orang atau 27,27% menyatakan setuju atas pernyataan itu. Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu : waktu akhir *(deadline)* membuat saudara terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 31 orang atau 35,23% menyatakan ragu atas pernyataan itu. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak mudah untuk mengerjakan pekerjaan yang berlebihan

dan mereka meragukan jika *deadlin*e membuat mereka terdesak dan melakukan banyak kesalahan.

Hal ini mendukung pendapat Hurell (dalam Munandar, 2004) yang mengatakan bahwa salah satu penyebab stres kerja adalah berasal dari faktor intrinsik yaitu tuntutan tugas yang berupa beban kerja. Beban kerja juga termasuk dalam stresor organisasi. Dimana organisasi terrsebut memberikan tuntutan kepada pelaku organisasi yang ada didalamnya berupa tanggung jawab maupun tugas-tugas yang harus dikerjakan.

2. Konflik Peran

Konflik peran karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Indikator Konflik Peran

Indikator Konflik Peran		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	R	TS	STS	
3.Saudara tidak merasa tertekan dengan adanya persaingan promosi di lingkungan kerja	F	11	22	23	18	14	266
	%	12,50	25,00	26,14	20,45	15,91	60,45
4.Terdapat hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan di perusahaan ini	F	9	19	20	20	20	287
	%	10,23	21,59	22,73	22,73	22,73	65,23
Skor total							553
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 5 = 440							62,84
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 2 x 5 = 880							

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.13 diatas tentang indikator konflik peran, untuk pernyataan pertama yaitu : saudara tidak merasa tertekan dengan adanya persaingan

promosi di lingkungan kerja, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 23 orang atau 26,14% menyatakan ragu atas pernyataan itu. Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu : terdapat hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan di perusahaan ini, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 20 orang atau 22,73% menyatakan ragu atas pernyataan itu. Berdasarkan pernyataan 3 dan 4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa ragu bahwa mereka merasa tertekan akan persaiangan promosi di lingkungan kerja dan mereka ragu akan adanya hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan.

Hal ini berkaitan dengan pendapat Yavas et al (2008) yang berpendapat bahwa konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi dituntut melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya, walaupun dihadapkan dengan beban kerja yang berat karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja dan perfoma yang baik di kantor. Di sisi lain dituntut untuk memperhatikan dan merawat keluarga secara utuh sebagaimana kewajiban seorang ibu rumah tangga.

3. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Indikator Ambiguitas Peran

Indikator Ambiguitas Peran		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	R	TS	STS	
5.Saudara merasa mempunyai peran dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut perusahaan	F	17	24	24	13	10	239
	%	19,32	27,27	27,27	14,77	11,36	54,32
6.Saudara merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan mengenai peran/jabatan saudara di perusahaan	F	19	18	18	12	21	262
	%	21,59	20,45	20,45	13,64	23,86	59,55
Skor Total							501
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 5 = 440							56,93
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 2 x 5 = 880							

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.14 diatas tentang indikator ambiguitas peran, untuk pernyataan pertama yaitu : saudara merasa mempunyai peran dalam pengambilan keputusan yang menyangkut perusahaan, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 24 orang atau 27,27% menyatakan setuju atas pernyataan itu. Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu : saudara merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan mengenai peran/jabatan saudara di perusahaan , diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 21 orang atau 23,86% menyatakan tidak setuju atas pernyataan itu. Berdasarkan pernyataan 5 dan 6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan dan mereka sudah mengetahui jelas mengenai peran/jabatannya di perusahaan.

Hal ini berkaitan dengan pendapat Luthans (2001:473) menurutnya ambiguitas peran terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang

seharusnya dilakukan“. *Job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, dan tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap ambiguitas peran.

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuisoner. Produktivitas kerja diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu efektivitas dan efisiensi. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, diperoleh tanggapan mengenai produktivitas kerja dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No	Dimensi Produktivitas	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Efektivitas	493	880	56,02	Cukup Tinggi
2	Efisiensi	553	880	62,84	Cukup Tinggi
Total		**1046**	**1760**	59,43	Cukup Tinggi

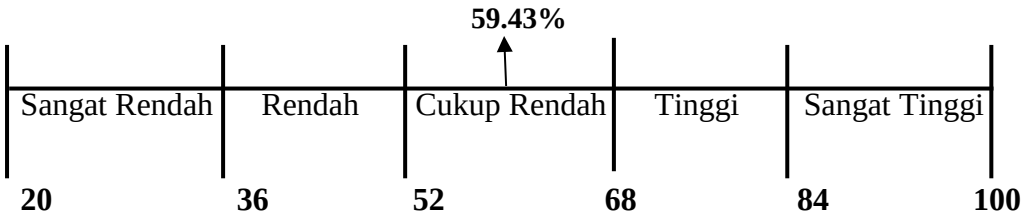
Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut variabel produktivitas kerja diperoleh skor total sebesar 1046 atau 59,43%. Skor tersebut bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 1760, maka berada pada kriteria cukup tinggi terletak pada interval 52.01-68%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.15, diketahui bahwa indikator efisiensi skornya yang paling besar yaitu sebesar 62,84%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas

adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel diatas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 4.5

Garis Kontinum Variabel Produktivitas Kerja

Gambar 4.5 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel produktivitas kerja sebesar 59.43% dimana berada pada interval 52.01-68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung secara umum berada dalam kategori cukup tinggi.

Selanjutnya, skor tanggapan resonden terhadap setiap indikator mengenai produktivitas kerja dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini :

1. Efektivitas

Efektivitas karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Tanggapan responden Indikator Efektivitas

Indikator Efektivitas		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	R	TS	STS	
1.Saudara selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang saudara lakukan	F	19	25	23	9	12	234
	%	21,59	28,41	26,14	10,23	13,64	53,18
2.Saudara sering menunda-nunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan	F	22	15	21	6	24	259
	%	25,00	17,05	23,86	6,82	27,27	58,86
Skor Total							493
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 5 = 440							56,02
Jumlah Skor Total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 2 x 5 = 880							

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.16 diatas tentang indikator efektivitas, untuk pernyataan pertama yaitu : saudara selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang saudara lakukan, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 25 orang atau 28,41% menyatakan setuju atas pernyataan itu. Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu : saudara sering menunda-nunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 24 orang atau 27,27% menyatakan sangat tidak setuju atas pernyataan itu. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaannya dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Siagian (2007:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan

2. Efisiensi

Efisensi karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Indikator Efisiensi

Indikator Efisiensi		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	R	TS	STS	
3.Saudara akan berusaha tidak terlambat datang ke kantor dan menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan	F	5	21	22	7	33	306
	%	5,68	23,86	25,00	7,95	37,50	69,55
4.Jumlah dari hasil pekerjaan yang saudara tangani jarang memenuhi target yang telah ditetapkan	F	20	20	19	15	14	247
	%	22,73	22,73	21,59	17,05	15,91	56,14
Skor total							553
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 5 = 440							62,84
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 88 x 2 x 5 = 880							

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.17 diatas tentang indikator efisiensi, untuk pernyataan pertama yaitu : saudara akan berusaha tidak terlambat datang ke kantor dan menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 33 orang atau 37,50% menyatakan sangat tidak setuju atas pernyataan itu. Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu : jumlah dari hasil pekerjaan yang saudara tangani jarang memenuhi target yang telah ditetapkan, diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 20 orang atau 22,73% menyatakan sangat setuju atas pernyataan itu. Berdasarkan pernyataan 3 dan 4 diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan tidak begitu

peduli dengan keterlambatan waktu dan banyak hasil pekerjaan karyawan yang tidak memenuhi target.

Hal ini sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Sedarmayanti (2001:112) pada prinsipnya adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan kegiatan yang dilakukan. Bekerja dengan efisien adalah bekerja dengan gerakan, usaha, waktu dan kelelahan yang sedikit mungkin. Dengan menggunakan cara kerja yang sederhana, penggunaan alat yang dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas serta menghemat gerak dan tenaga, maka seseorang dapat dikatakan bekerja dengan efisien dan memperoleh hasil yang memuaskan

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan hasil perhitungan statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan adalah diduga adanya pengaruh dari kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan terhadap produktiviatas kerja. Metode statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis konseptual tersebut adalah *path analysis.* Dikarenakan *path analysis* mensyaratkan data yang digunakan adalah interval, maka sebelum melakukan perhitungan data hasil penyebaran kuesioner yang dianggap ordinal terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval dengan menggunakan program STAT 97. Hasil konversi data selengkapnya disajikan pada lampiran.

Untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan pada bab sebelumnya, analisis jalur ini akan diuraikan kedalam dua bentuk persamaan struktural:

1) $X_2 = \rho X_2 X_1 + \varepsilon_1$
2) $Y = \rho Y X_1 + \rho Y X_2 + \varepsilon_2$

Keterangan:

Y = produktivitas kerja

X_1 = kecerdasan emosional

X_2 = stres kerja

ρX_2X_1 = koefisien jalur kecerdasan emosional terhadap stres kerja

ρYX_1 = koefisien jalur kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja

ρYX_2 = koefisien jalur stres kerja terhadap produktivitas kerja

$\varepsilon_{1,2}$ = epsilon (pengaruh faktor lain)

4.4.1 Analisis Jalur

4.4.1.1 Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja

Dalam analisis jalur untuk sub struktur yang pertama, dikarenakan hanya terdiri dari satu variabel independen yakni kecerdasan emosional, maka koefisien korelasi akan sama dengan koefisien jalur atau dengan kata lain koefisien korelasi sekaligus bisa berfungsi sebagai koefisien jalur. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0, diperoleh hasil seperti berikut:

Tabel 4.18
Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,818	1,268		4,588	,000
	Kecerdasan_emosional	,345	,045	,634	7,600	,000

a. Dependent Variable: Stres_kerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0

Pada tabel 4.18 di atas, dapat dilihat koefisien jalur (ρX_2X_1) yang diperoleh adalah sebesar 0,634 dan bertanda positif yang menujukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang menunjukan semakin baiknya kecerdasan emosional seorang karyawan, akan berdampak pada semakin rendah stres kerja..

Adapun besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan kecerdasan emosional terhadap stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19
Kontribusi Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634[a]	,402	,395	2,13710

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_emosional

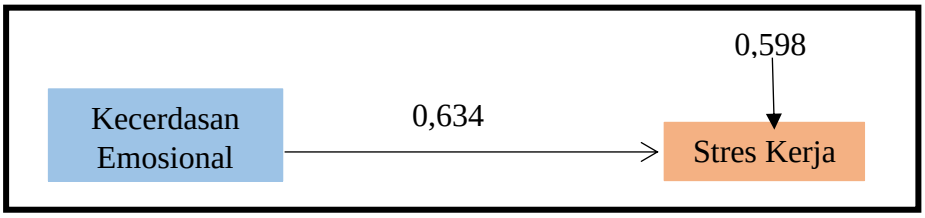
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0

Pada tabel 4.19 di atas, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,402 yang berarti kecerdasan emosional memberikan kontribusi hubungan sebesar 40,2% terhadap stres kerja, sedangkan ($1-R^2$) 59,8% sisanya merupakan besar kontribusi hubungan yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti (epsilon/ ε_1).

Persamaan jalur yang menjelaskan hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja dalah sebagai berikut :

$$X_2 = 0{,}634\ X_1 + 0{,}598\ (\varepsilon_1)$$

Jika disajikan kedalam bentuk diagram jalur, koefisien jalur dan epsilon akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.6

Diagram Jalur Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

1. Koefisien jalur kecerdasan emosional sebesar = 0,634 menyatakan bahwa setiap penambahan kecerdasan emosional akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,634.

4.4.1.2 Pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Analisis ini meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Tahap pertama adalah mencari koefisien jalur untuk mencari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh matriks korelasi antar variabel bebas (X) seperti di bawah ini :

Tabel 4.20

Matriks Korelasi

Correlation Matrix

		Kecerdasan_emosional	Stress_kerja	Produktivitas_kerja
Correlation	Kecerdasan_emosional	1,000	,634	,706
	Stress_kerja	,634	1,000	,691
	Produktivitas_kerja	,706	,691	1,000

Nilai korelasi antar variabel di atas kemudian dicari invers-nya, dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.21

Invers Korelasi Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Inverse of Correlation Matrix

	Kecerdasan_emosional	Stress_kerja	Produktivitas_kerja
Kecerdasan_emosional	2,172	-,607	-1,115
Stress_kerja	-,607	2,081	-1,009
Produktivitas_kerja	-1,115	-1,009	2,485

Perhitungan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan Y:

$$Rxy = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} Y \\ \begin{bmatrix} 0.706 \\ 0.691 \end{bmatrix} \end{array}$$

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikalikan dengan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan variabel terikat Y atau dapat dilihat dari Koefisien Standarized Beta (Harahap, 2008), sebagai berikut :

Tabel 4.22

Koefisien Jalur Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

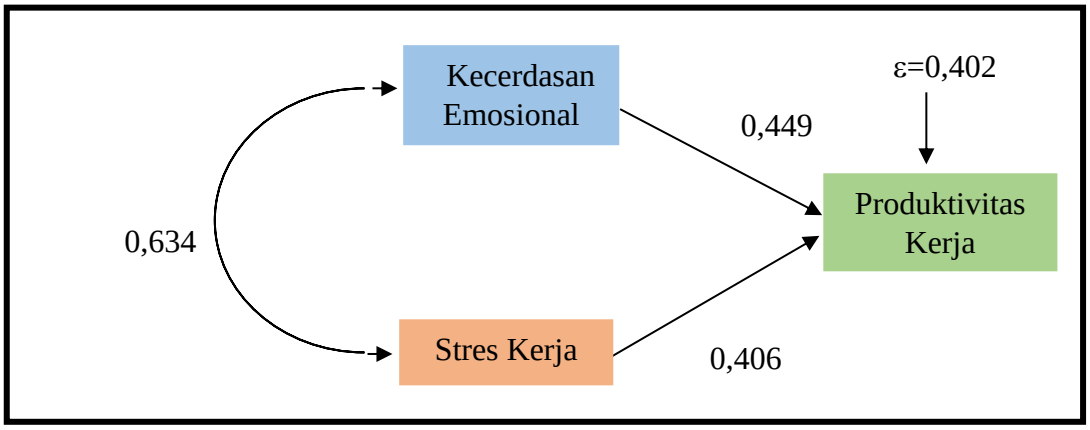
Koefisien Jalur pada Standardized Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,914	,817		1,119	,266
	Kecerdasan_emosional	,171	,034	,449	5,046	,000
	Stress_kerja	,284	,062	,406	4,565	,000

Komponen persamaan akhir hasil analisis jalur yang menyatakan hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja, maka model persamaan analisis jalur yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut :

Produktivitas Kerja = 0,449 Kecerdasan Emosional + 0,406 Stres Kerja + 0.402

Untuk itu, dari hasil perhitungan tersebut maka dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.7
Model Struktural Korelasi Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

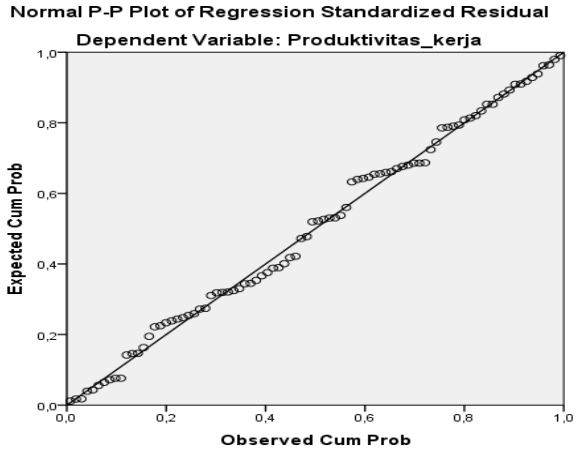
1. Koefisien jalur kecerdasan emosional sebesar = 0,449 menyatakan bahwa setiap penambahan kecerdasan emosional akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,449.
2. Koefisien jalur stress kerja sebesar = 0,406 menyatakan bahwa setiap penambahan stress kerja akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,406.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam regresi linear *disturbance error* atau variable gangguan (e_i) berdistribusi secara normal atau acak untuk setiap nilai Xi, mengikuti distribusi normal disekitar rata-rata. Grafik tersebut menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan

demikian dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selengkapnya grafik tersebut dapat dilihat pada gambar 4.8 berikut :



Gambar 4.8
Grafik Normalitas

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factors* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen.

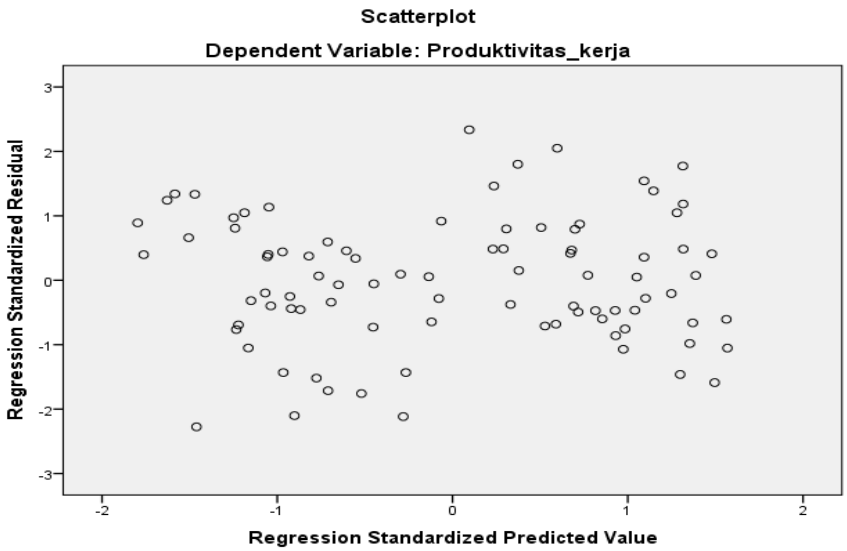
Tabel 4.23
Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan_emosional	,598	1,672
	Stres_kerja	,598	1,672

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.23 di atas menunjukkan tidak ada korelasi yang kuat antara sesama kecerdasan emosional dan stres kerja, dimana nilai VIF dari kedua variable independen lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas diantara kedua variable independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas, syarat klasik ini dalam analisis regresi adalah harus tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang berarti, varian residual harus sama. Dengan menggunakan paket program SPSS 23.0 untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas digunakan grafik sctterplot variabel dependen, grafik tersebut dapat di lihat pada gambar 4.9 berikut:



Gambar 4.9
Grafik Sctterplot Variabel Dependen

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan korelasi diantara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau ruang. Sedangkan asumsi penting metode OLS berkaitan dengan residual adalah tidak adanya hubungan antara residual satu dengan residual yang lain. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji *Durbin-Watson* (DW Test). yaitu dengan membandingkan angka *Durbin-Watson* hitung (DW) dengan nilai kritisnya (dL dan dU).

Kriteria pengambilan kesimpulan :

a. Jika DW < dL atau DW > 4 – dL, maka terdapat autokorelasi.
b. Jika dU < DW < 4 – dU, maka tidak terdapat autokorelasi.
c. Jika dL ≤ DW ≤ dU atau 4 – dU ≤ DW ≤ 4 – dL, uji *Durbin Watson* tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti *(inconclusive).*

Dengan ukuran sampel n = 90, α= 0,05 dan banyaknya variabel independen k = 2, didapat nilai kritis dL = 1.6071 dan dU =1.699. Hasil pengujian autokorelasi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.24

Hasil Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,598	63,104	2	85	,000	1,656

Berdasarkan tabel diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.656. Karena nilai dL (1,6071) < DW (1.656 < dU (1.699), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel serta menyatakan derajat keeratan hubungan antar variabel terkait. Pada pengolahan data pada SPSS 23.0 digunakan modul analisis korelasi bivariate digunakan untuk mencari derajat keeratan hubungan dan arah hubungan, semakin tinggi nilai korelasinya semakin tinggi pula keeratan hubungan kedua variabel.

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan masing-masing variabel independen (kecerdasan emosional dan stres kerja) dengan produktivitas kerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung. Melalui korelasi parsial akan dicari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap keunggulan bersaing ketika variabel independen lainnya dianggap konstan. Dan hasil pengolahan SPPS 23.0 data koefisien korelasi pada tabel 4.25.

Tabel 4.25

Analisis Koefisien Korelasi Parsial Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja

Correlation

		Kecerdasan_emosional	Stres_kerja	Produktivitas_kerja
Correlation	Kecerdasan_emosional	1,000	,634	,706
	Stres_kerja	,634	1,000	,691
	Produktivitas_kerja	,706	,691	1,000

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 23.0

4.4.3.1 Koefisien Korelasi Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja secara Parsial

Berdasarkan analisis secara parsial (individual) diketahui, masing-masing variabel memiliki keterkaitan satu dengan yang lainnya. Keterkaitan tersebut tidak

hanya diantara variabel indenpenden dengan variabel dependen, akan tetapi nilai korelasi diantara variabel independen itu sendiri. Tabel 4.25 menujukan bahwa :

1. Nilai korelasi antara kecerdasan emosional dengan stres kerja menunjukan nilai koefisien korelasi yang sebesar 0,634 dengan arah positif. Nilai tersebut menunjukan kecerdasan emosional dengan stres kerja, berada dalam derajat kekuatan hubungan yang kuat karena ada pada rentang Klasifikasi 0,61 – 0,80.
2. Nilai korelasi dari kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja menunjukan nilai koefisien korelasi yang sebesar 0,706. Nilai tersebut menunjukan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja, berada dalam derajat kekuatan hubungan yang kuat karena ada pada rentang Klasifikasi 0,61 – 0,80.
3. Nilai korelasi antara stres kerja dengan produktivitas kerja menunjukan nilai koefisien korelasi yang sebesar 0,691. Nilai tersebut menunjukan stres kerja dengan produktivitas kerja, berada dalam derajat kekuatan hubungan yang kuat karena ada pada rentang Klasifikasi 0,61 – 0,80.

4.4.3.2 Koefisien Korelasi Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja secara Simultan

Nilai koefisien korelasi pada Tabel 4.26 merupakan nilai yang didapatkan dari hasil out put SPSS, penulis mengambil nilai koefisien korelasi untuk melihat korelasi variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan produktivitas kerja secara simultan.

Tabel 4.26

Analisis Koefisien Korelasi Simultan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773[a]	,598	,588	1,23429

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_emosional, Stress_kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Berdasarkan kepada hasil nilai koefisien korelasi secara simultan diketahui nilai korelasinya kecerdasan emosional, stres kerja dan produktivitas kerja sebesar 0,773. Nilai tersebut berada pada kisaran 0,61–0,80, yang tingkat derajat kekuatan hubungan pada klasifikasisasi kuat. Kondisi tersebut menunjukan bahwa derajat kekuatan hubungan dari variabel kecerdasan emosional dan stres kerja dengaan produktivitas kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung menunjukan hubungan yang kuat.

4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis regresi digunakan dalam peramalan variabel dependen berdasarkan variabel-variabel independenya. Analisis koefisiensi determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Presentase peranan semua variabel bebas yang ditunjukan atas nilai varibel bebas ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (R2).

Pada tabel 4.27 dapat dilihat nilai R square (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,598. Nilai tersebut menunjukan menunjukan pengaruh kecerdasan

emsional dan stres kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja secara simultan (keseluruhan) adalah sebesar 59,8%.

Tabel 4.27

Koefisien Determinasi Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773[a]	,598	,588	1,23429

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_emosional, Stress_kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Persamaan jalur yang menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = 0{,}449\ X_1 + 0{,}406\ X_2 + 0{,}402\ (\varepsilon_2)$$

Untuk perhitungan pengaruh langsung adalah koefisien jalur dikuadratkan kemudian dikalikan dengan 100%.

1. Besar Kontribusi Pengaruh X_1 terhadap Y

Pengaruh Langsung	$= (\rho yx_1)^2$
	$= (0{,}449)^2$
	= 0,2016 atau 20,16%
Pengaruh Tidak Langsung Melalui X_2	$= (\rho yx_1) \times (r_{X2X1}) \times (\rho yx_2)$
	= 0,449 x 0,634 x 0,406
	= 0,1156 atau 11,56%
Total Pengaruh	= 20,16% + 11,56%
	= 31,72%

2. Besar Kontribusi Pengaruh X2 terhadap Y

Pengaruh Langsung	$= (\rho yx_2)^2$
	$= (0{,}406)^2$
	= 0,1648 atau 16,48%
Pengaruh Tidak Langsung Melalui X_2	$= (\rho yx_2) \times (r_{X2X1}) \times (\rho yx_1)$
	= 0,406 x 0,634 x 0,449
	= 0,1156 atau 11,56%
Total Pengaruh	= 16,48% + 11,56%
	= 28,04%

3. Secara bersama-sama kecerdasan emosional dan stres kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 59,76% dan sisanya sebesar 40,24% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Rekapitulasi perhitungan besarnya kontribusi pengaruh langsung dan tidak langsung disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.28

Rekapitulasi Besar Kontribusi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	Koefisien Jalur	Direct Effect	Indirect Effect %		Total (%)
			X_1	X_2	
$X_1 \rightarrow Y$	0,449	20,16%	-	11,56%	31,72%
$X_2 \rightarrow Y$	0,406	16,48%	11,56%	-	28,04%
Total Pengaruh					**59,76%**

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 23.0 dan MS. Excel

1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sebagaimana telah di sajikan pada uji-t dengan total pengaruh sebesar 31.7%, terdiri atas pengaruh langsung sebesar 20,16% dan pengaruh tidak langsung sebesar 11.56%. Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Muhamad Toyib Daulay (2009:106) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja.

2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kinerja, sebagaimana telah disajikan pada uji-t dengan total pengaruh sebesar 28%, terdiri atas pengaruh langsung sebesar 16.48% dan pengaruh tidak langsung sebesar 11.56%. Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gadis Wisudawati Yunia Putri dan Abdul Rohim Tualeka (2014:153) bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan tingkat produktivitas tinggi.

4.4.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan

Rumusan hipotesis simultan yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho yx_{1,2} = 0$ Kecerdasan emosional dan stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ha : $\rho yx_{1,2} \neq 0$ Kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji simultan :

a. Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

Asumsi bila terjadi penolakan Ho dapat diartikan bahwa adanya pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

b. Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

Asumsi bila terjadi penerimaan Ho dapat diartikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis simultan ini adalah uji F. Hasil pengujian menggunakan program SPSS 23.0 dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.29

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

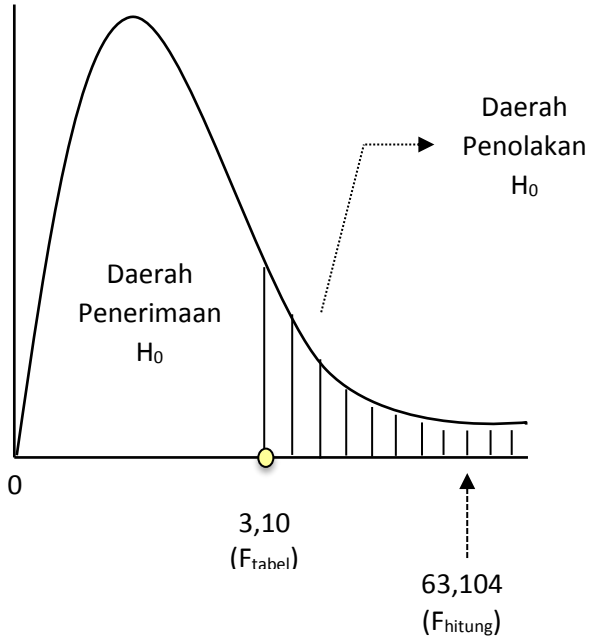
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192,273	2	96,136	63,104	,000[b]
	Residual	129,494	85	1,523		
	Total	321,767	87			

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), Stres_kerja, Kecerdasan_emosional

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 23.0

Pada tabel 4.25 di atas, dapat dilihat nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 63,104. Nilai F_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji simultan ini adalah sebesar 3,10 yang diperoleh dari tabel distribusi F dengan α sebesar 5%, df_1(k) 2 dan df_2 (n(88)-k(2)-1) 85. Secara visual, daerah penolakan maupun penerimaan Ho dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.10

Kurva Hipotesis Simultan Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres kerja terhadap Produktivitas kerja

Pada gambar kurva hipotesis simultan 4.10 di atas, dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 63,104 lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,10) dan berada didaerah penolakan Ho, maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Hasil tersebut menunjukan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Uji t (Parsial)

a. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Ho : $\rho x_2 x_1 = 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja.

Ha : $\rho\ x_2x_1 \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji parsial :

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji *t*. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji t ini adalah sebesar 1,98 yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α 5% dan df (n(88)-k(1)-1) 86 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

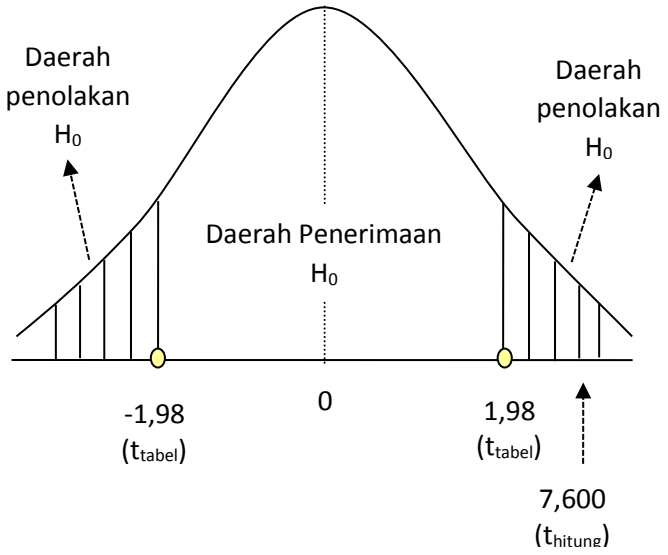
Tabel 4.30

Uji t (Parsial) Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. t	A	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow X_2$	7,600	1,98	0,000	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0

Secara visual, daerah penolakan Ho maupun penerimaan Ho digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.11

Kurva Hipotesis Parsial Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja

Pada gambar kurva hipotesis parsial 4.11 di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 7,600 berada didaerah penolakan Ho, maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Hasil tersebut menunjukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Ho : $\rho yx_1 = 0$ Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ha : $\rho yx_1 \neq 0$ Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji parsial:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji *t*. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji t ini adalah sebesar 1,98 yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α 5% dan df (n(88)-k(2)-1) 85 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

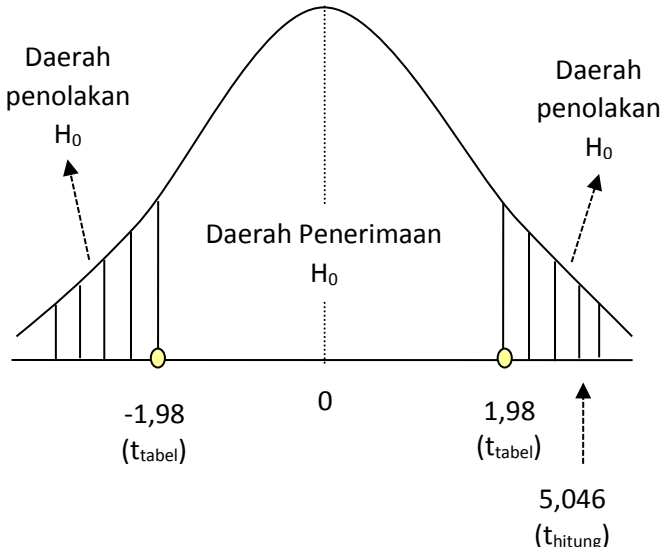
Tabel 4.31

Uji t (Parsial) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	A	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	5,046	1,98	0,000	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 23.0

Secara visual, daerah penolakan Ho maupun penerimaan Ho digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.12

Kurva Hipotesis Parsial Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja

Pada gambar kurva hipotesis parsial 4.12 di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 5,046 ada didaerah penolakan Ho, maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Hasil tersebut menunjukan jika kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho yx_2 = 0$ Stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ha : $\rho yx_2 \neq 0$ Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji parsial:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji *t*. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji t ini adalah sebesar 1,98 yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α 5% dan df (n(88)-k(2)-1) 85 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

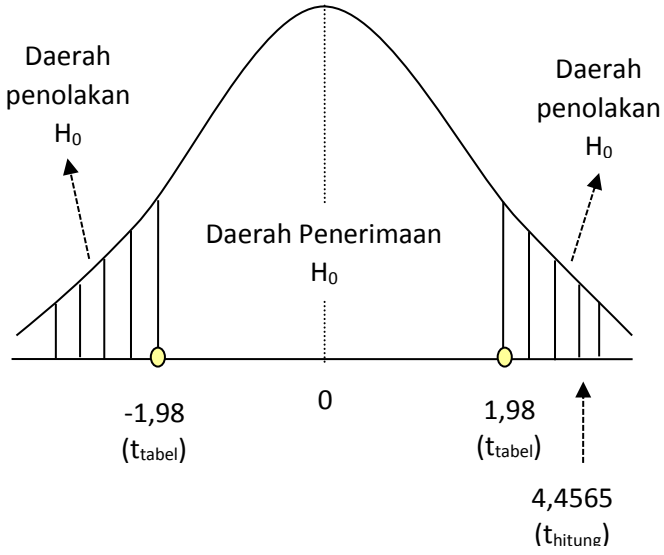
Tabel 4.32

Uji t (Parsial) Pengaruh Stres kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	A	Keterangan	Kesimpulan
$X_2 \rightarrow Y$	4,565	1,98	0,000	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 23.0

Secara visual, daerah penolakan Ho maupun penerimaan Ho digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.13

Kurva Hipotesis Parsial Pengaruh Stres kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pada gambar kurva hipotesis parsial 4.13 di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 4,565 ada didaerah penolakan Ho, maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Hasil tersebut menunjukan jika stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.