

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Konveksi Lida Jaya

1. Sejarah Berdirinya Konveksi Lida Jaya

Konveksi Lida Jaya merupakan perusahaan konveksi yang didirikan oleh H. Asichin yang terletak di Desa Padurenan RT 04/ RW 01 Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Tidak mudah membangun suatu usaha yang mampu mencapai sukses. Perlu perjuangan, pengorbanan dan semangat pantang menyerah untuk mampu mencapai kesuksesan. Keahlian dan pengalaman dalam bidang usaha yang ditekuni merupakan faktor penentu kesuksesan. Memiliki strategi yang tepat adalah faktor yang sangat penting dalam menghadapi persaingan pasar. Begitulah yang dilakukan oleh beliau dalam mengawali karir usahanya.

Sebelum mendirikan usaha konveksi Lida Jaya, awalnya H. Asichin berprofesi sebagai buruh jahit. Profesi itu digelutinya selama kurang lebih 15 tahun yaitu dari tahun 1975 – 1990an. Selama 15 tahun itu beliau menjadi buruh jahit tidak hanya disatu kota tetapi di berbagai kota diantaranya yaitu, di daerah Malang, Blora dan Semarang. Selama berkecimpung menjadi buruh menjahit, beliau memperoleh banyak pengalaman dan keahlian dalam menjahit khususnya pakaian bawahan.

Pada tahun 1990an, beliau memutuskan untuk pulang kampung dan menikah dengan Ibu Suliana. Setelah menikah beliau mencoba untuk mulai merintis usaha konveksi. Dengan bekal pengalaman dan keahliannya dalam menjahit yang dimilikinya selama menjadi buruh selama 15 tahun, beliau bertekad untuk membangun suatu bisnis yakni usaha yang bergerak dibidang konveksi seragam sekolah khusus bawahan.

Pada awalnya beliau menjalankan usahanya hanya berdua dengan istrinya. Saat itu beliau hanya memiliki satu mesin jahit dan satu mesin

obras yang diperoleh dari warisan dan dengan modal uang Rp300.000,- untuk membeli kain tiga piece. Keadaan tersebut berlangsung selama lima tahun. Setelah itu, beliau baru memiliki satu orang karyawan. Kemudian usaha tersebut terus berkembang, tetapi masih mengalami jatuh bangun selama sepuluh tahun.

Pada tahun 2000 barulah usaha yang dijalankan tersebut mengalami kemajuan sehingga menjadi besar seperti sekarang ini. Sampai sekarang beliau telah menciptakan lapangan kerja dan memiliki banyak karyawan. Saat ini, konveksi Lida Jaya memiliki karyawan kurang lebih sejumlah 50 orang yang bekerja pada bagian masing-masing. dimana ada lima bagian yaitu bagian pemotongan kain 5 orang, pengobrasan 10 orang, menjahit 25 orang, pengemasan/packing 8 orang dan pemasaran barang 2 orang. Sedangkan untuk waktu bekerja adalah mulai dari hari sabtu sampai kamis dari pukul tujuh pagi sampai pukul empat sore. Untuk sistem kerjanya dilakukan secara borong, sehingga gaji antara satu karyawan dan karyawan yang lainnya berbeda.

2. Struktur Organisasi/Filosofi Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Lida Jaya



Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara setiap bagian baik secara posisi maupun tugas yang ada pada perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan.

Perusahaan konveksi Lida Jaya dipimpin oleh Bapak H. Asichin selaku owner, yang bertindak sebagai pengambil keputusan utama dan pembuat kebijakan yang harus dijalankan oleh semua bagian dan juga bertugas mengawasi kinerja yang dilakukan oleh Manajemen Keuangan dan Manajemen Produksi. Sedangkan bagian Manajemen Keuangan yaitu bertugas mengatur bagian keluar masuk barang pada gudang barang jadi dan bagian pemasaran yang dipegang langsung oleh ibu Suliana. Dan pada bagian Manajemen Produksi yaitu dipegang oleh Mbak Lida yang mana bertugas mengatur kegiatan produksi yang berjalan sesuai kebijakan owner. Dalam kegiatan produksi dikerjakan oleh karyawan.

3. Produk Yang Dihasilkan

Produk yang dihasilkan di konveksi Lida Jaya adalah khusus seragam sekolah bawahan, mulai dari seragam sekolah dasar sampai sekolah menengah atas, baik seragam anak laki-laki maupun perempuan. Meskipun begitu, konveksi Lida Jaya juga membuat seragam untuk taman kanak-kanak yang termasuk rompi. Namun biasanya juga menerima pesanan untuk rok bawahan biasa.

Untuk lebih jelasnya, produk-produk yang dimiliki oleh perusahaan Lida Jaya diantaranya:

1. Maksi model pliskit
2. Maksi model turun pinggang
3. Model kulot
4. Model celana
5. Model span/floi
6. Model karetan/celana pendek
7. Model levis
8. Model Pan

4. Pengamatan Tentang Prosedur dan Mekanisme Operasional

Dalam aspek operasional atau produksi tentunya semua komponen perusahaan harus mempunyai andil dalam bidangnya masing-masing. Baik dari *starting* sampai *finishing* semua harus sejalan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Prosedur dan mekanisme operasional yang dilakukan oleh perusahaan konveksi Lida Jaya yaitu meliputi:

1. Pemilihan bahan baku/kain

Langkah awal yang dilakukan yaitu pemilihan bahan baku. Bahan baku kain yang dipilih harus berkualitas. Warna dan jenis kain dipilih sesuai dengan seragam bawahan yang ingin dibuat.

2. Pembuatan pola

Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah proses membuat pola. proses ini sangat penting, karena menentukan bentuk dari produk yang akan dibuat. Pola yang dibuat adalah pola bentuk rok dan celana.

3. Pemotongan

Setelah membuat pola, proses selanjutnya adalah pemotongan kain. Kain dipotong sesuai pola yang diinginkan membentuk celana atau rok. Pemotongan dilakukan dengan alat khusus potong kain dan dilakukan dengan teliti.

4. Pengobrasan

Setelah kain-kain dipotong sesuai pola, maka selanjutnya kain tersebut diobras agar rapi dan memudahkan penjahitan.

5. Penjahitan

Kain-kain yang sudah diobras kemudian dijahit, dipasang karet pinggang, saku, dan resleting.

6. Ngitik dan Pemberian Kancing

Yaitu proses pembuatan lubang kancing dan menyatukan lubang dengan kancing.

7. Menyetrika dan Melipat

Setelah barang sudah jadi kemudian disetrika dan dilipat agar rapi dan memudahkan untuk disimpan sebelum akhirnya dipasarkan ke konsumen.

8. Pemberian label

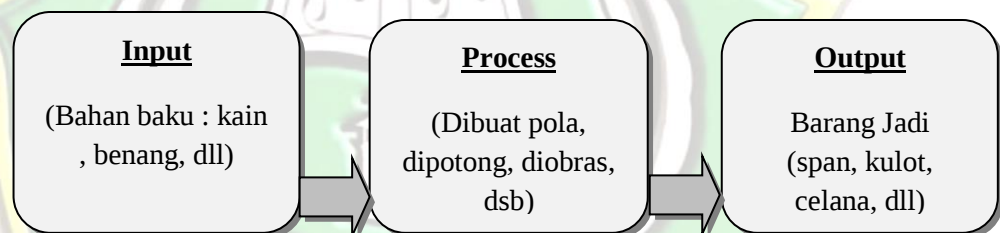
Adalah salah satu aspek yang penting agar dapat mengetahui ukuran dan model produk yang telah selesai di buat.

9. Pengepakan

Proses akhir di mana produk yang telah selesai lalu di masukan pada plastik atau diikat dengan rafia lalu di kirimkan pada pemesan.

Kegiatan produksi dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2
Proses Produksi



Produk-produk yang dibuat oleh konveksi Lida Jaya difokuskan pada kalangan pelajar. Dari mulai taman kanak-kanak, sekolah dasar hingga sekolah menengah atas. Produk Lida Jaya dipasarkan di Pasar Kliwon. Banyak para pedagang Pasar Kliwon yang sudah mempercayai produk Lida Jaya dan menjadi pelanggan tetap. Setelah produk sampai di Pasar Kliwon produk-produk tersebut kemudian juga dipasarkan diluar Jawa. Dalam pemasarannya, produk diantar langsung ke pasar oleh dua orang karyawan dengan menggunakan mobil dan motor.

5. Pengamatan Tentang Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam memberikan nilai tambah bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat sekarang ini

menjadikan sumberdaya manusia sebagai faktor yang menentukan kemampuan perusahaan dalam memenangkan dalam persaingan.

Perusahaan Lida Jaya yang mulai berdiri pada tahun 1990an dalam bidang industri konveksi pakaian masih beroperasi sampai sekarang dengan peningkatan yang amat pesat ini tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimilikinya. Jumlah SDM yang dimiliki oleh industri konveksi ini tiap tahun telah mengalami peningkatan sesuai dengan kegiatan produksinya yang semakin meningkat. Dimana sekarang jumlah SDM yang dimiliki oleh konveksi Lida Jaya adalah 50 karyawan.

Dalam bidang pemasaran dilakukan oleh 2 tenaga kerja yang mempunyai tugas mengantarkan barang langsung ke pasar. Namun jika permintaan banyak pemilik ikut terjun langsung dalam hal pemasaran dengan menggunakan mobil.

B. Deskripsi Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran angket kepada responden secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan izin dari lembaga yang peneliti teliti. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon data responden dalam penelitian ini.

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Umur Responden

Tabel 4.1
Dekripsi Responden Berdasarkan Usia

NO	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	≤20	12	24%
2	21-25	22	44%
3	26-30	6	12%
4	31-35	6	12%
5	>35	4	8%
Jumlah		50	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diambil berusia ≤20 tahun sebanyak 12 karyawan (24%), yang berusia 21-25 tahun sebanyak 22 karyawan (44%), yang berusia 26-30 sebanyak 6 karyawan (12%), yang berusia 31-35 sebanyak 6 karyawan (12%), dan yang berusia >35 tahun sebanyak 4 karyawan (8%).

b. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	11	22%
2	Perempuan	39	78%
Jumlah		50	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 karyawan atau (22%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 karyawan atau (78%).

c. Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SD	8	16%
2	SLTP	28	56%
3	SLTA	13	26%
4	Diploma/S1/S2/S3	1	2%
Jumlah		50	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang diambil sebagai responden sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan SD sebesar 8 karyawan (16%), yang mempunyai latar belakang SLTP sebesar 28 karyawan (56%), yang mempunyai latar belakang SLTA sebesar 13 karyawan (26%), dan yang memiliki latar belakang Diploma/S1/S2/S3 sebesar 1 karyawan (2%).

d. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	4	8%
2	1 Tahun	6	12%
3	2 Tahun	13	26%
4	> 2 Tahun	27	54%
Jumlah		50	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, lama bekerja responden selama < 1 tahun sebanyak 4 karyawan (8%), kemudian lama bekerja 1 tahun sebanyak 6 karyawan (12%), kemudian lama bekerja 2 tahun sebanyak

13 karyawan (26%), kemudian lama bekerja >2 tahun sebanyak 27 karyawan (54%).

e. Status Pernikahan Responden

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

NO	Status Pernikahan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Belum Menikah	19	38%
2	Sudah Menikah	31	62%
Jumlah		50	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang berstatus belum menikah sebanyak 19 karyawan atau (38%) dan yang sudah menikah sebanyak 31 (62%).

2. Deskripsi Data Penelitian

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Kecerdasan Emosional (X1)	K_E1	0	0.00	3	6.00	15	30.00	23	46.00	9	18.00
	K_E2	0	0.00	1	2.00	23	46.00	23	46.00	3	6.00
	K_E3	2	4.00	2	4.00	15	30.00	23	46.00	8	16.00
	K_E4	1	2.00	8	16.00	17	34.00	16	32.00	8	16.00
	K_E5	0	0.00	0	0.00	18	36.00	21	42.00	11	22.00
	K_E6	1	2.00	2	4.00	15	30.00	24	48.00	8	16.00
	K_E7	2	4.00	8	16.00	15	30.00	20	40.00	5	10.00
	K_E8	1	2.00	6	12.00	20	40.00	17	34.00	6	12.00
	K_E9	1	2.00	9	18.00	18	36.00	20	40.00	2	4.00
	K_E10	1	2.00	2	4.00	26	52.00	16	32.00	5	10.00
Stres Kerja (X2)	S_K1	1	2.00	6	12.00	9	18.00	24	48.00	10	20.00
	S_K2	3	6.00	8	16.00	14	28.00	24	48.00	1	2.00
	S_K3	0	0.00	5	10.00	4	8.00	28	56.00	13	26.00

	S_K4	1	2.00	8	16.00	19	38.00	18	36.00	4	8.00
	S_K5	2	4.00	9	18.00	13	26.00	20	40.00	6	12.00
	S_K6	1	2.00	5	10.00	19	38.00	18	36.00	7	14.00
	S_K7	0	0.00	4	8.00	19	38.00	21	42.00	6	12.00
	S_K8	0	0.00	9	18.00	15	30.00	21	42.00	5	10.00
	S_K9	1	2.00	7	14.00	18	36.00	21	42.00	3	6.00
	S_K10	2	4.00	11	22.00	19	38.00	17	34.00	1	2.00
Kinerja Karyawan (Y)	K_K1	0	0.00	4	8.00	17	34.00	16	32.00	13	26.00
	K_K2	0	0.00	3	6.00	15	30.00	22	44.00	10	20.00
	K_K3	0	0.00	5	10.00	13	26.00	26	52.00	6	12.00
	K_K4	0	0.00	3	6.00	20	40.00	19	38.00	8	16.00
	K_K5	1	2.00	0	0.00	20	40.00	19	38.00	10	20.00
	K_K6	1	2.00	3	6.00	14	28.00	27	54.00	5	10.00
	K_K7	3	6.00	3	6.00	22	44.00	13	26.00	9	18.00
	K_K8	2	4.00	11	22.00	23	46.00	12	24.00	2	4.00
	K_K9	1	2.00	4	8.00	23	46.00	18	36.00	4	8.00
	K_K10	0	0.00	2	4.00	26	52.00	17	34.00	5	10.00

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

1. Kecerdasan Emosional (X₁)

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan untuk variabel Kecerdasan Emosional Item 1, sebanyak 0% Responden menyatakan sangat tidak setuju, 6% responden menyatakan tidak setuju, 30% responden memberikan jawaban netral, 46% responden menyatakan setuju, dan 18% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju, 46% responden memberikan jawaban netral, 46% responden menyatakan setuju, dan 6% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4% responden menyatakan tidak setuju, 30% responden memberikan

jawaban netral, 46% responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 16% responden menyatakan tidak setuju, 34% responden memberikan jawaban netral, 32% responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 36% responden memberikan jawaban netral, 42% responden menyatakan setuju, dan 22% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4% responden menyatakan tidak setuju, 30% responden memberikan jawaban netral, 48% responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan sangat setuju.

Item 7, sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 16% responden menyatakan tidak setuju, 30% responden memberikan jawaban netral, 40% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan sangat setuju.

Item 8, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 12% responden menyatakan tidak setuju, 40% responden memberikan jawaban netral, 34% responden menyatakan setuju, dan 12% responden menyatakan sangat setuju.

Item 9, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 18% responden menyatakan tidak setuju, 36% responden memberikan jawaban netral, 40% responden menyatakan setuju, dan 4% responden menyatakan sangat setuju.

Item 10, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4% responden menyatakan tidak setuju, 52% responden memberikan jawaban netral, 32% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan sangat setuju.

2. Stres Kerja (X₂)

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan untuk variabel Stres Kerja Item 1, sebanyak 2% Responden menyatakan sangat tidak setuju, 12% responden menyatakan tidak setuju, 18% responden memberikan jawaban netral, 48% responden menyatakan setuju, dan 20% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 6% responden menyatakan sangat tidak setuju, 16% responden menyatakan tidak setuju, 28% responden memberikan jawaban netral, 48% responden menyatakan setuju, dan 2% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10% responden menyatakan tidak setuju, 8% responden memberikan jawaban netral, 56% responden menyatakan setuju, dan 26% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 16% responden menyatakan tidak setuju, 38% responden memberikan jawaban netral, 36% responden menyatakan setuju, dan 8% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 18% responden menyatakan tidak setuju, 26% responden memberikan jawaban netral, 40% responden menyatakan setuju, dan 12% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10% responden menyatakan tidak setuju, 38% responden memberikan jawaban netral, 36% responden menyatakan setuju, dan 14% responden menyatakan sangat setuju.

Item 7, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 8% responden menyatakan tidak setuju, 38% responden memberikan jawaban netral, 42% responden menyatakan setuju, dan 12% responden menyatakan sangat setuju.

Item 8, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 18% responden menyatakan tidak setuju, 30% responden memberikan jawaban netral, 42% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan sangat setuju.

Item 9, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 14% responden menyatakan tidak setuju, 36% responden memberikan jawaban netral, 42% responden menyatakan setuju, dan 6% responden menyatakan sangat setuju.

Item 10, sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 22% responden menyatakan tidak setuju, 38% responden memberikan jawaban netral, 34% responden menyatakan setuju, dan 2% responden menyatakan sangat setuju.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan untuk variabel Kinerja Karyawan Item 1, sebanyak 0% Responden menyatakan sangat tidak setuju, 8% responden menyatakan tidak setuju, 34% responden memberikan jawaban netral, 32% responden menyatakan setuju, dan 26% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6% responden menyatakan tidak setuju, 30% responden memberikan jawaban netral, 44% responden menyatakan setuju, dan 20% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10% responden menyatakan tidak setuju, 26% responden memberikan jawaban netral, 52% responden menyatakan setuju, dan 12% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6% responden menyatakan tidak setuju, 40% responden memberikan jawaban netral, 38% responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 40% responden memberikan jawaban netral, 38% responden menyatakan setuju, dan 20% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6% responden menyatakan tidak setuju, 28% responden memberikan jawaban netral, 54% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan sangat setuju.

Item 7, sebanyak 6% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6% responden menyatakan tidak setuju, 44% responden memberikan jawaban netral, 26% responden menyatakan setuju, dan 18% responden menyatakan sangat setuju.

Item 8, sebanyak 4% responden menyatakan sangat tidak setuju, 22% responden menyatakan tidak setuju, 46% responden memberikan jawaban netral, 24% responden menyatakan setuju, dan 4% responden menyatakan sangat setuju.

Item 9, sebanyak 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 8% responden menyatakan tidak setuju, 46% responden memberikan jawaban netral, 36% responden menyatakan setuju, dan 8% responden menyatakan sangat setuju.

Item 10, sebanyak 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4% responden menyatakan tidak setuju, 52% responden memberikan jawaban netral, 34% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan sangat setuju.

C. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor item

total. Jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel dikatakan valid apabila nilai r -hitung yang merupakan nilai dari Corrected Item-Total Correlation $>$ dari r -tabel

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstuk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung dengan $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan α 0,05 didapat r_{table} 0,374 jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r_{table} dan nilai r positif maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Non Responden

Variabel	Item	Corrected Item_Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	KE1	0,422	0,374	Valid
	KE2	0,603		Valid
	KE3	0,636		Valid
	KE4	0,525		Valid
	KE5	0,601		Valid
	KE6	0,830		Valid
	KE7	0,838		Valid
	KE8	0,658		Valid
	KE9	0,486		Valid
	KE10	0,559		Valid
Stres Kerja (X2)	SK1	0,653		Valid
	SK2	0,510		Valid
	SK3	0,590		Valid
	SK4	0,410		Valid
	SK5	0,471		Valid
	SK6	0,520		Valid
	SK7	0,402		Valid
	SK8	0,522		Valid
	SK9	0,536		Valid
	SK10	0,493		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,492		Valid
	KK2	0,564		Valid

	KK3	0,674	Valid
	KK4	0,473	Valid
	KK5	0,608	Valid
	KK6	0,444	Valid
	KK7	0,571	Valid
	KK8	0,465	Valid
	KK9	0,571	Valid
	KK10	0,518	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari table 4.7 di atas dapat diketahui bahwa besarnya degree of freedom (df) dapat dihitung dari $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan alpha 0,05 maka didapatkan r_{tabel} 0,374. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r harus positif. Pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,374) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Responden

Variabel	Item	Coreccted Item_Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	KE1	0,661	0,285	Valid
	KE2	0,739		Valid
	KE3	0,651		Valid
	KE4	0,655		Valid
	KE5	0,597		Valid
	KE6	0,673		Valid
	KE7	0,727		Valid
	KE8	0,777		Valid
	KE9	0,584		Valid
	KE10	0,699		Valid
Stres Kerja (X2)	SK1	0,727		Valid
	SK2	0,732		Valid
	SK3	0,585		Valid
	SK4	0,720		Valid
	SK5	0,743		Valid
	SK6	0,695		Valid

	SK7	0,608	Valid
	SK8	0,686	Valid
	SK9	0,655	Valid
	SK10	0,785	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,695	Valid
	KK2	0,602	Valid
	KK3	0,710	Valid
	KK4	0,572	Valid
	KK5	0,658	Valid
	KK6	0,480	Valid
	KK7	0,573	Valid
	KK8	0,461	Valid
	KK9	0,716	Valid
	KK10	0,539	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari table 4.8 di atas dapat diketahui bahwa besarnya *degree of freedom* (df) dapat dihitung dari $50 - 2$ atau $df = 48$ dengan $\alpha 0,05$ maka didapatkan $r_{\text{tabel}} 0,285$. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r harus positif. Pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,285) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu koesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.60

Untuk menguji reabilitas instrumen non responden, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas berdasarkan *pilot test* (responden) sebesar 30 orang.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Non Responden

Variabel	Reliability Coefitiens	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	10 item	0,881	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja (X2)	10 item	0,821	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	10 item	0,837	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X₁, X₂ dan Y) dapat dikatakan reliabel.

Untuk menguji reabilitas instrumen responden asli, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas responden asli berdasarkan *pilot test* (responden) sebesar 50 orang.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Responden

Variabel	Reliability Coefitiens	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	10 item	0,909	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja (X2)	10 item	0,918	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	10 item	0,875	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X₁, X₂ dan Y) dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak biasa.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara yang

dipakai untuk mendeteksi adanya multikolonieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil perhitungannya dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional (X1)	.304	3.285
Stres Kerja (X2)	.304	3.285

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1 sebesar 0,304, X2 sebesar 0,304, dan VIF masing-masing sebesar 3,285, 3,285. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin-Watson (Uji DW).

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin-Watson	1,901
dL	1.462
dU	1.628

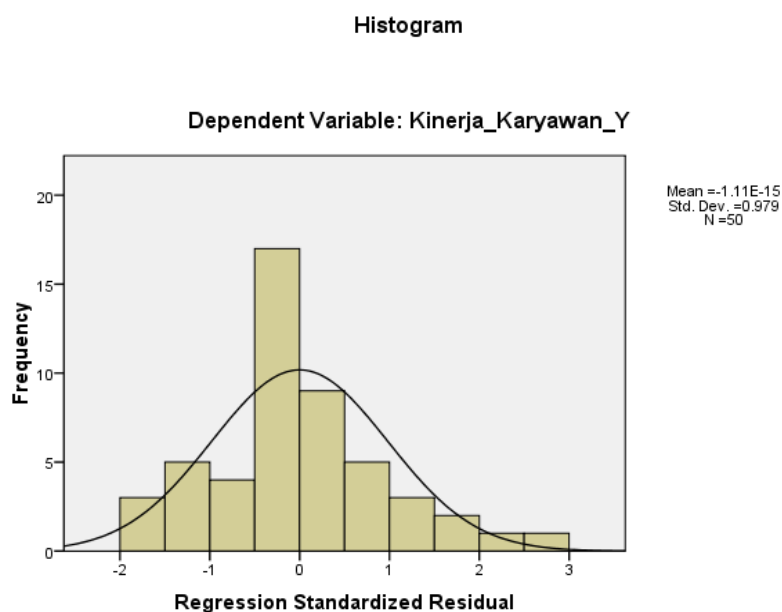
Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil pada tabel 4.12 diatas menunjukkan pengujian autokolerasi dengan menggabungkan uji Durbin-Watson atau residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung DW sebesar 1,901 untuk menguji gejala autokolerasi maka angka d-hitung DW sebesar 1,901 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin-Watson dengan titik signifikasi $\alpha = 5\%$ dari tabel d-statistik Durbin-Watson diperoleh nilai dL sebesar 1,462 dan dU 1,628 karena hasil pengujiannya adalah $0 < d < 4-dL$ ($0 < 1,901 < 2,538$), maka tidak ada autokorelasi positif dan menghasilkan kesimpulan di tolak.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik apabila mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali.

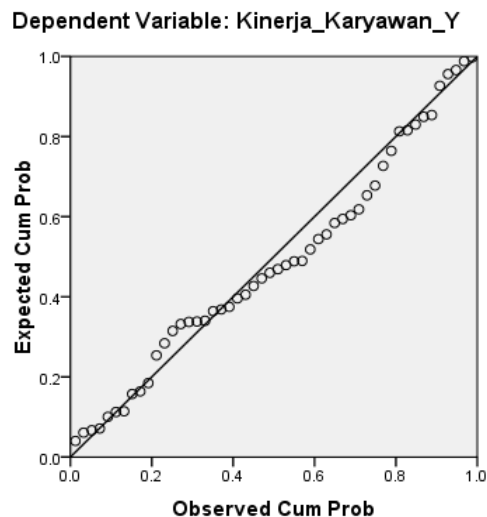
Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



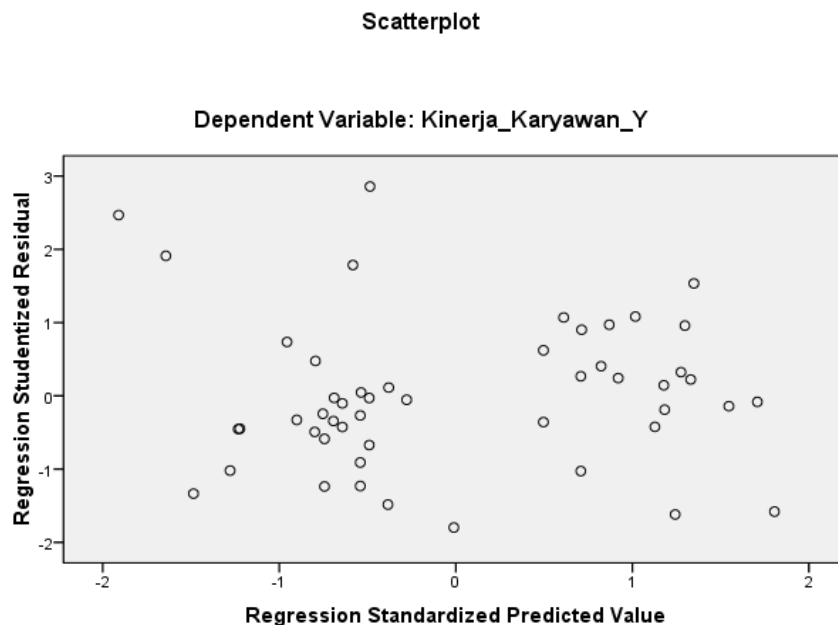
Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Normal Probability Plot pada tabel diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada tabel diatas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksikan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan secara positif atau negatif. Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil SPSS Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.411	8.181		3.106
	Kecerdasan_Emosional_X1	.538	.127	.585	4.250
	Stres_Kerja_X2	-.258	.117	-.303	-2.205

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Dari tabel hasil spss diatas diperoleh persamaan regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus sebagai berikut:

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

$$Y = 25,411 + 0,538X_1 + (-0,258)X_2 + e$$

$$Y = 25,411 + 0,538X_1 - 0,258X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Stres Kerja

a = Konstanta

e = Variabel independen lain di luar model regresi

Nilai sebesar 25,411 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari dua variabel independen faktor lain, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 25,411.

Koefisien regresi 0,538 menyatakan bahwa terjadi kenaikan faktor kecerdasan emosional (X₁) tentang kinerja karyawan (Y) di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus sebesar 0,538 tanpa dipengaruhi faktor lain. Atau dapat dikatakan bahwa jika kecerdasan emosional mengalami kenaikan

1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,538 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, semakin naik kecerdasan emosional semakin meningkat kinerja karyawan.

Koefisien regresi -0,258 menyatakan bahwa terjadi kenaikan pada faktor stres kerja (X) dimana memberikan pengaruh menurunnya kinerja karyawan (Y) Pada Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus sebesar -0,258 tanpa dipengaruhi faktor lain. Atau dapat dikatakan bahwa jika stres kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,258 dengan asumsi variabel independen lain lainnya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik stres kerja, maka semakin turun kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji-T (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara lebih rinci t hitung dijelaskan dalam tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.14

Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Interpretasi
Faktor Kecerdasan Emosional (X ₁)	4,250	1,677	.000	Berpengaruh
Faktor Stres Kerja (X ₂)	-2,205	1,677	.032	Berpengaruh

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

3. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji signifikan dan parameter simultan dilakukan dengan uji statistik F.

Kesimpulan diambil dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan:

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak (ada pengaruh)

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima (tidak ada pengaruh)

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1261.901	2	630.950	63.327	.000 ^a
	Residual	468.279	47	9.963		
	Total	1730.180	49			

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja_X2, Kecerdasan_Emosional_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.18 hasil spss di atas dapat dilihat bahwa besarnya F_{hitung} adalah sebesar 63,327, dengan nilai F_{tabel} 3,191 serta tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menandakan bahwa ada pengaruh, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kecerdasan emosional (X_1) dan stres kerja (X_2)) secara serentak terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan (Y)). Bila R^2 mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung/terikat

semakin besar. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.718	3.156	1.901

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja_X2, Kecerdasan_Emosional_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Dari tabel hasil olah spss diatas menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 72,9%. Atau kedua variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja) mampu menjelaskan sebesar 72,9% variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

F. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (Kecerdasan Emosional) menunjukkan t hitung sebesar 4,250 dengan t tabel 1,677 dan p value sebesar 0,000 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,250 > 1,677$). Dengan demikian Kecerdasan Emosional merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Lida

Jaya”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa Kecerdasan Emosional sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kecerdasan emosional berarti seseorang memiliki kemampuan dalam hal kesadaran diri, pengaturan diri, keterampilan sosial, motivasi dan empati, dimana mampu mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, serta sikap hormat. Jika setiap karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik maka akan memberikan hasil kinerja yang baik pula. Oleh karena itu kecerdasan emosional merupakan faktor yang sangat penting untuk dimiliki setiap karyawan, agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (Stres Kerja) menunjukkan t hitung sebesar -2,205 dengan t tabel 1,677 dan p value sebesar 0.032 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Karena Stres Kerja memiliki koefisien negatif dengan demikian Stres Kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika stres kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan “Ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa faktor stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena peningkatan stres akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pentingnya penanganan akan stres kerja dan perlunya menghindari munculnya stres kerja yang berlebihan yang dialami setiap karyawan, karena jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan yang akan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F yaitu untuk variabel bebas (Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja) menunjukkan F hitung 63,327 dengan F tabel 3,191 dan p value sebesar 0,000 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($63,327 > 3,191$). Dengan demikian Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja secara bersama-sama merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Stres yang berkelanjutan bukan hanya akan menggerogoti kemampuan mental dan fisik tetapi juga akan membuat orang kurang cerdas secara emosional. Orang yang sedang jengkel akan sulit membaca emosi orang lain secara akurat dan juga akan menurunkan keterampilan dasar yang paling dibutuhkan untuk empati, dan akibatnya, melumpuhkan keterampilan sosial. Hal-hal tersebutlah yang mempengaruhi baik buruknya kualitas kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu, emosi menjadi penting karena ekspresi emosi yang tepat terbukti bisa melenyapkan stres pekerjaan. Dengan begitu kualitas kinerja karyawan akan meningkat.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional yang diukur melalui indikator kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan

ketrampilan sosial merupakan indikator yang memiliki pengaruh yang besar dalam kinerja karyawan. Dari setiap indikator ini memiliki item yang digunakan sebagai pengukuran yang lebih detail, sehingga dapat mengetahui hasil penelitian secara efektif.

Dari hasil penelitian skor terendah terdapat pada indikator item kemampuan menahan amarah ketika berhubungan sosial dalam bekerja, artinya jika seorang karyawan tidak mampu menahan amarah ketika berhubungan sosial dalam bekerja berarti karyawan tersebut memiliki keterampilan berhubungan sosial yang kurang, padahal keterampilan sosial adalah salah satu bagian dari kecerdasan emosional. Karena sistem kerja yang digunakan di Konveksi Lida Jaya adalah sistem borong maka besar porsi kerja yang dilakukan menentukan porsi gaji yang akan diterima, disinilah karyawan dituntut secara pribadi untuk bekerja secara optimal agar gaji yang didapatkan juga sesuai dengan apa yang dikerjakan. Tidak jarang terdapat persaingan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Dari persaingan inilah yang akan memicu timbulnya konflik, dimana menciptakan hubungan yang kurang harmonis diantara karyawan di Konveksi Lida Jaya sehingga mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang kurang optimal.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan, atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan, sering kali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi

Hal ini sesuai dengan teori Daniel Goleman bahwa keterampilan sosial merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Kemampuan sosial ini memungkinkan seseorang membentuk hubungan, membina kedekatan hubungan,

meyakinkan dan mempengaruhi, serta membuat orang lain merasa nyaman. Selain itu juga teori yang ada dalam jurnal Lisda Rahmasari yang menyebutkan bahwa keterampilan sosial yaitu kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dengan tim.

Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dalam bukunya Anthony Dio Martin yang menyatakan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosi yang rendah akan berdampak buruk bagi mereka, karena individu kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Faktor kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus, artinya kecerdasan emosional sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paisal, yang menghasilkan penelitian bahwa kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana seorang yang sedang emosional tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka. Karyawan dengan kecerdasan emosional (EQ) yang baik mempunyai kemampuan pribadi

dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif serta keterampilan sosial sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan EQ yang lebih rendah. Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga ternyata bahwa kecerdasan emosi memang benar-benar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu dari hasil penelitian ternyata kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang paling tinggi diantara ketiganya. Kecerdasan emosi yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif mempunyai lima dimensi, yaitu *self awareness*, *self management*, *motivation*, *empathy*, *relationship management*. Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres maka kinerja akan semakin menurun. Stres yang tinggi dapat menyebabkan masalah mental dan fisik, serta mengurangi motivasi. Hal ini mengakibatkan peningkatan absensi, perputaran, dan hilangnya produktivitas.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa, stres kerja yang diukur melalui sejumlah indikator memiliki pengaruh yang besar dalam kinerja karyawan. Dari setiap indikator ini memiliki item yang digunakan sebagai pengukuran yang lebih detail, sehingga dapat mengetahui hasil penelitian secara efektif. Dari skor tertinggi dapat dilihat pada indikator faktor interpersonal yaitu kurangnya dukungan dari keluarga. Dukungan keluarga merupakan faktor yang memberikan pengaruh pada setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika tidak ada dukungan dari keluarga maka tidak akan ada kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut akan

menimbulkan dampak psikologis bagi karyawan yang dapat menimbulkan stres kerja. Sedangkan skor terendah terletak pada item tuntutan pekerjaan untuk segera diselesaikan. Di Konveksi Lida Jaya, jika permintaan produk banyak maka karyawan dituntut untuk bekerja ekstra dan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Banyak karyawan yang harus bekerja sampai lembur. Dimana kerja lembur sangat menguras tenaga dan berpengaruh pada kesehatan fisiologis yang akan memberikan dampak terjadinya stres kerja.

Stres sangat berbahaya bagi kesehatan. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap dan lama-kelamaan menjadi semakin buruk. Bahkan stres akan memicu timbulnya penyakit jantung, hipertensi, sakit kepala, gangguan mental tertentu, alergi, asma, dan juga kanker.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Danang Sunyoto bahwa faktor penyebab stres kerja yaitu diantaranya faktor eksternal yang meliputi faktor yang berasal dari pekerjaan (organisasi) yang meliputi; faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karier, faktor hubungan kerja, dan faktor struktur organisasi. Dan faktor diluar pekerjaan (nonorganisasi) yaitu masalah keluarga, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, serta konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan organisasi. Faktor-faktor tersebut merupakan tekanan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, termasuk peristiwa kehidupan pribadi akibat perubahan dalam dirinya, keluarga, dan lingkungan dapat menimbulkan stres kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Khaerul Umam bahwa Stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres merupakan hubungan antara individu

dan lingkungan yang oleh individu dinilai membebani atau melebihi kekuatannya dan mengancam kesehatannya.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,032 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Faktor Stres Kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus, artinya jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Charisma Dewi yang menemukan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja dengan kinerja karyawan, jadi stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Dan penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto yang menghasilkan penelitian bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Surabaya, dengan koefisien regresi negatif -0,160 dan taraf signifikan 0,047 menjelaskan bahwa stres yang terlalu besar akan menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun, karena karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus. Hal tersebut dapat

dijelaskan oleh beberapa faktor. Dari hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada item karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Artinya setiap karyawan memiliki kemandirian dalam bekerja. Seorang yang cerdas secara emosional mampu mengatasi masalahnya sendiri dalam bekerja. Mampu menangani emosi dengan baik dalam bekerja dan mampu menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dari hasil penelitian skor terendah terdapat pada item berangkat kerja tepat waktu. Artinya kesadaran karyawan akan pentingnya waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan masih sangat kurang. Dengan mereka tidak dapat berangkat kerja tepat waktu, berarti mereka telah menyianyiakan waktu yang ada dan kurang disiplin. Karena di konveksi Lida Jaya sistem kerja yang digunakan adalah sistem kerja borongan maka waktu merupakan sesuatu yang berharga, karena dengan waktu yang ada kita dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan dan mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas dengan kuantitas yang banyak. Jika karyawan tidak mampu mengelola waktu dengan baik dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi maka hal tersebut akan menimbulkan munculnya stres kerja yang akan berdampak buruk pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Moorhead Griffin yang mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Sekarang, banyak orang bekerja dengan jam kerja yang panjang, menghadapi tenggat waktu konstan, dan menjadi subyek tekanan untuk menghasilkan lebih dan lebih lagi. Organisasi dan orang-orang yang menjalankannya berada di bawah tekanan konstan untuk meningkatkan penghasilan sambil terus memeriksa biaya. Melakukan hal-hal lebih cepat dan lebih baik, tetapi dengan lebih sedikit orang adalah sasaran banyak perusahaan sekarang. Pengaruh merugikan dari tren ini adalah penempatan tekanan yang terlalu besar pada karyawan, manajer lain, dan diri sendiri. Hasilnya memang dapat berupa meningkatnya kinerja, keuntungan yang lebih tinggi, dan pertumbuhan

yang lebih cepat. Akan tetapi, stres, kelelahan, perputaran, dan efek samping lainnya yang tidak menyenangkan juga dapat terjadi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Reni Hidayati, yang menemukan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan adalah kualitas emosional, antara lain empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, serta sikap hormat.

Kecerdasan emosional dan stres kerja merupakan dua hal yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Daniel Goleman, Richard, dan Annie yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Stres yang berkelanjutan bukan hanya akan menggerogoti kemampuan mental dan fisik tetapi juga akan membuat orang kurang cerdas secara emosional. Orang yang sedang jengkel akan sulit membaca emosi orang lain secara akurat dan juga akan menurunkan keterampilan dasar yang paling dibutuhkan untuk empati, dan akibatnya, melumpuhkan keterampilan sosial. Hal-hal tersebutlah yang mempengaruhi baik buruknya kualitas kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu, emosi menjadi penting karena ekspresi emosi yang tepat terbukti bisa melenyapkan stres pekerjaan. Dengan begitu kualitas kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yakni sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Jadi Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reni Hidayati yang mengatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dengan kinerja karyawan. Peranan atau sumbangan efektif kecerdasan emosi terhadap kinerja sebesar 27.779% dan sumbangan efektif stres kerja terhadap kinerja sebesar 5.856%. Total sumbangan efektif sebesar 33.633% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0.336.

H. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kalangan akademis, khususnya dibidang Manajemen Bisnis Syariah yang dapat digunakan sebagai bahan dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan dapat mempertajam permasalahan mengenai Kinerja Karyawan.

2. Praktis

Dalam penelitian ini, hasil akhir memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa faktor Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada usaha konveksi.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi Konveksi Lida Jaya dan perusahaan lainnya untuk mengetahui variabel-variabel mana yang harus diterapkan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masyarakat sebagai sumber ilmu dan tambahan pengetahuan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan