

Hubungan Kebersyukuran dengan Keceerdasan Emosional pada karyawan PT, Menara Multi Mas

Oleh:

SURYA SATRIA

EKO HARDI ANSYAH

PSIKOLOGI

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2024



Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu bagian yang amat berarti untuk industri buat menggapai tujuannya. Robbins serta Judge(2008) mengatakan kalau pengukuran tindakan kegiatan karyawan ini mampu memberikan data pada industri buat meningkatkan SDM yang terdapat dalam industri. energi orang yang bagus amat tergantung pada manajemen SDM dalam sebuah industri.

Kehilangan dampak keluarnya pegawai terdiri dari kehilangan yang nampak serta kehilangan yang tidak nampak. Kerugian yang nampak seperti biaya pembuatan promosi, bayaran pemakaian pelayanan agensi perekrutan, bayaran ekspedisi dalam bagan rekrutmen, pendapatan serta tambahan untuk pegawai sepanjang melaksanakan cara pemilahan sampai tanya jawab, bayaran penempatan karyawan yang terkini. Kerugian yang tidak nampak mencakup daya produksi yang menyusut dampak pegawai yang pergi alhasil pegawai yang lain wajib melaksanakan kewajiban bonus dan daya produksi yang kecil sepanjang era training pegawai yang terkini.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Pada faktanya, rendahnya rasa bersyukur pada pegawai bisa didapat dengan metode periset melaksanakan tanya jawab. Dengan persoalan“ apakah tingkatan intelek marah pegawai besar? Serta apa sebabnya?” Selanjutnya hasil tanya jawab yang dicoba periset dengan sebagian kryawan.

Dengan demikian masalah *emosi* diri karyawan PT. Menara Multi Mas perlu adanya perhatian. Karena *emosi* diri sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, harus ada upaya merendahkan *emosi* diri karyawan dengan cara mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya *emosi* diri.

Metode

- 1. Skala *Gratitude* (Kebersyukuran)
- Bersyukur (*gratitude*) ialah salah satu kepribadian berarti untuk tercapainya keceriaan serta keselamatan hidup untuk warga yang terdampak Erupsi Merapi. Pengobatan berlega hati ialah wujud guncangan healing yang dicoba buat penindakan intelektual pegawai yang bertugas.
- 2. Skala Kecerdasan Emosi
 - Perbandingan intelek marah yang digunakan pada riset ini merujuk pada aspek- pandangan yang dikatakan oleh Goleman(2000), yakni identifikasi diri, mengatur marah diri, memotivasi diri sendiri, mengidentifikasi marah orang lain dan membina jalinan. Rasio intelek marah ini mengenakan pergantian perkakas ukur yang dicoba oleh Hermasanti(2009).

Hasil

Hasil Penelitian

- Dalam perihal ini berlega hati ialah pengalaman individual yang bisa jadi pangkal daya orang dalam memaknai hidupnya, alhasil bisa tingkatkan marah positif serta sekalian pula jadi puas kepada hidup(Wood, Froh,& Geraghty, 2010). Dalam penataran pembibitan ini, cara pemaknaan kepada hidup itu coba ditunjukkan lewat terdapatnya tahap perenungan, yang teruji sehabis tahap itu marah minus partisipan bisa menyusut.
- Program ini pula menemukan asumsi yang lumayan positif dari partisipan, spesialnya dalam perihal khasiat penataran pembibitan. Perihal ini membuktikan kalau penataran pembibitan seragam diharapkan bisa diterapkan dalam kondisi serta target yang berlainan, semacam misalnya orang berusia yang sudah bertugas, semacam pada pegawai misalnya. Alhasil akibat kebermanfaatannya bisa melingkupi lingkup yang lebih besar. Cuma saja, penataran pembibitan ini dirasa belum lumayan matang dalam perihal perencanaan, spesialnya penentuan durasi serta tempat. Alhasil diharapkan penataran pembibitan berikutnya hendaknya bisa direncanakan dengan lebih matang, spesialnya terpaut dengan pengkondisian ruangan serta durasi penataran pembibitan alhasil partisipan bisa lebih fokus serta hening dalam menjajaki tiap ceruk penataran pembibitan..
- Tidak hanya itu dari hasil riset nyatanya intelek marah mempunyai akibat yang sangat besar diantara ketiganya. Intelek marah yang didefinisikan selaku keahlian buat memakai marah dengan cara efisien dalam mengatur diri sendiri serta pengaruhi ikatan dengan orang lain dengan cara positif memiliki 5 format, ialah self awareness, self management, motivation, empathy, relationship management. Riset ini meyakinkan kalau intelek marah mempunyai akibat positif dengan kemampuan pegawai.

Pembahasan

Hasil pembahasan membuktikan kalau kebersyukuran membagikan akibat yang lebih besar dari akibat yang diserahkan oleh intelek marah kepada kebahagiaan kegiatan pada pegawai head office PT. Menara Multi Mas. Perihal ini bisa terjalin salah satunya sebab kebahagiaan kegiatan pada pegawai biasanya dipengaruhi oleh anggapan pegawai hal bermacam perihal yang lebih berkaitan dengan profesi serta situasi tempat kerja mereka (Javed, Balouch,& Hassan, 2014). Orang dengan karakter kebersyukuran suka bertugas keras sebab bisa menikmati pekerjaan yang dicoba, senang membuat sesuatu ketetapan. Mereka hendak berkomitmen kepada profesinya serta aktivitas- aktivitasnya. Pergantian ditatap selaku suatu yang menarik serta menantang lebih dari selaku suatu yang mengecam dan melaksanakannya kerana memandangi hidup ini sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan serta diisi supaya memiliki arti. Perihal ini setelah itu hendak mengarahkannya pada kebahagiaan kegiatan.

Searah dengan hasil dari penelitian- riset itu, pada riset ini pegawai head office PT. Menara Multi Mas yang mempunyai karakter dikejar durasi dalam bertugas membuat orang kurang memperoleh durasi buat mengidentifikasi marah serta berperan dalam ikatan sosial dengan pegawai yang lain. Perihal ini dibuktikan dengan angka keseluruhan masing- masing aitem pada kebahagiaan kegiatan yang sangat kecil ada pada penanda pasyarakat dengan kawan kegiatan.

Situasi kegiatan pegawai head office PT. Menara Multi Mas yang mempunyai bobot kegiatan tinggi dan diburu waktu menuntut orang buat fokus pada profesinya sendiri serta menuntaskan profesinya dengan lekas. Karakteristik profesi yang perseorangan serta beban kerja yang tinggi menjadi salah satu karena intelek marah pegawai tidak mempengaruhi pada kebahagiaan kegiatan.

Temuan Penting Penelitian

Ada sebagian batas dalam riset ini semacam situasi perusahaan yang kilat berganti dengan terdapatnya pembatalan diri pegawai serta pembelahan 2 anak industri dan berakibat pada perubahan lapisan pegawai dan kewajiban dari sebagian pegawai. Sedikitnya jumlah responden, alhasil hasil riset cuma bisa digeneralisasikan pada populasi riset saja. Aplikasi riset buat populasi yang lebih besar serta besar membutuhkan riset lebih lanjut dengan memakai ataupun menaikkan variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam riset ini, semacam aspek sosial, aspek adat, dan aspek area..

Manfaat Penelitian

Merujuk pada penanda kemampuan dan penilaian program, bisa disimpulkan kalau program penataran pembibitan kebersyukuran yang diserahkan sanggup dengan cara efisien buat tingkatkan marah positif serta pula kebahagiaan hidup pada pegawai. Diharapkan dengan kehadiran penataran pembibitan ini, pegawai yang merasakan khasiatnya hendak sanggup mempunyai marah positif yang bagus, yang bisa dimaksimalkan dalam kehidupan kesehariannya bagus dengan cara sosial ataupun individu.

Referensi

REFERENSI

1. Ariati, J. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro.
2. Asrori, A., Hidayat, T., & Nugroho, A. A. (2010). Hubungan Kecerdasan Emosi dan Interaksi Teman Sebaya Dengan Penyesuaian Sosial Pada Siswa Kelas VIII Program Akselerasi Di SMP Negeri 9 Surakarta. WACANA, 2(1).
3. Dodik, A. A. & Astuti, K. (2012). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota polri bagian operasional di Polresta Yogyakarta. INSIGHT, Vol. 10, No. 1, Hal. 37-48.
4. Ealias, A. (2012), Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlational study. Research Journal of Commerce & Behavioural Science. RJCBS: Vol. 01, 2012 Page 37-39.
5. Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. JDM (Jurnal Dinamika Manajemen), 4(2).
6. Hafiz, M. (2018). Peran kebersyukuran terhadap work engagement pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat.
7. Husna, W., Fahmi, R., & Kurniawan, R. (2019). Hubungan Kebersyukuran Dengan Perilaku Prososial Pada Mahasiswa. Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam, 10(2), 179-188.
8. Khairunnisa, F., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2018). Hubungan antara hardiness dan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada karyawan head office PT. Nakamura Surakarta. WACANA, 10(2).
9. Mukhlis, H. (2015). Pelatihan kebersyukuran untuk menurunkan kecemasan menghadapi ujian nasional pada siswa SMA. Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP), 1(3).
10. Nadhiroh, A. (2012). Hubungan kebersyukuran dengan kebermaknaan hidup orang tua yang memiliki anak autisme (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
11. Nasiri, & Sharifzadeh. (2016). The Effect of Aromatherapy on Anxiety in Patients. Nephro-Urology Monthly, 8(5).
12. Ningrum, R. F. (2016). Menurunkan stres kerja karyawan dengan pelatihan kebersyukuran (Doctoral dissertation, UII).
13. Putra, G. P. (2018). Hubungan kebersyukuran dengan kesejahteraan subjektif pada anggota kepolisian (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
14. Putri, D. A., Sukarti, S., & Rachmawati, M. A. (2016). Pelatihan Kebersyukuran untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Guru Sekolah Inklusi. JIP (Jurnal Intervensi Psikologi), 8(1), 21-40.
15. Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). Organizational Behavior Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
16. Rochma, I. (2016). Hubungan antara kebersyukuran dengan makna hidup pada pensiunan.
17. Sanjaya, F. (2012). Peran moderasi kecerdasan emosi pada stres kerja. JDM (Jurnal Dinamika Manajemen), 3(2).
18. Saputro, I., & Suliyarini, R. I. (2018). Pengaruh pelatihan kebersyukuran terhadap resiliensi pada penderita kanker payudara. UNISIA, 38(84), 15-27.
19. Trihandini, R. F. M. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
20. Wijono, Sutarto. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.

