

The Relationship between Gratitude and Emotional Intelligence to Employees PT. Menara Multi Mas

Hubungan Kebersyukuran dengan Kecerdasan Emosional pada Karyawan PT. Menara Multi Mas

Surya Satria¹⁾, Eko Hardi Ansyah^{*2)}

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ekohardi1@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to determine the relationship between gratitude and emotional intelligence in PT employees. Multi Mas Tower. The hypothesis proposed in this research is that there is a relationship between gratitude and emotional intelligence in PT employees. Multi Mas Tower. The subjects in this research involved employees who were categorized as contract employees with a total of 117 respondents using a questionnaire filling technique. The measuring instrument used adapts the Meaningfulness of Life scale and adapts the gratitude scale which shows the influence of divine favor on a servant in his heart by having faith.*

Keywords: *Gratitude, Meaningful Life, employees*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kebersyukuran dengan kecerdasan emosional pada karyawan PT. Menara Multi Mas. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara Kebersyukuran dengan kecerdasan emosional pada karyawan PT. Menara Multi Mas. Subjek dalam penelitian ini melibatkan karyawan yang berkategori sebagai karyawan kontrak dengan jumlah 117 responden dengan menggunakan teknik pengisian kuisioner. Alat ukur yang digunakan mengadaptasi skala Kebermaknaan Hidup dan mengadaptasi skala kebersyukuran yang memperlihatkan pengaruh nikmat ilahi pada diri seorang hamba pada qalburnya dengan beriman.*

Kata Kunci: *Kebersyukuran, Kebermaknaan Hidup, karyawan*

I. PENDAHULUAN

Ketersediaan pangkal energi orang yang bagus amat tergantung pada manajemen SDM dalam sebuah industri. Salah satu pandangan penting dalam Manajemen Pangkal Energi Orang ialah pengukuran tindakan kegiatan dari pegawai. Robbins serta Judge(2008) mengatakan kalau pengukuran tindakan kegiatan karyawan ini mampu memberikan data pada industri buat meningkatkan SDM yang terdapat dalam industri. Salah satu tindakan kegiatan yang diukur merupakan kebersyukuran [1]

Kepuasan didalam bekerja mencerminkan tindakan pegawai, seperti yang dibilang oleh Howell serta Robert(dalam Wijono, 2010) kalau Kepuasan didalam bekerja ialah hasil penilaian dari bermacam pandangan dalam profesi seorang yang akan menentukan derajat suka atau tidak sukanya seorang kepada profesi yang dikerjakannya.[2] Pegawai yang berlagak positif akan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya sementara karyawan yang bersikap negatif mengarah merasa tidak puas dengan profesinya.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh SDM dalam perusahaan berbeda- beda antara satu individu dengan individu yang lain. Terdapat sebagian factor yang mempengaruhi kebahagiaan kegiatan yang bisa dipecah dalam 2 bagian ialah karakter individu serta karakter profesi (Wijono, 2010).[3] Karakter individu mencakup perbandingan orang, umur, pembelajaran serta intelek, tipe kelamin serta kedudukan. Robbins dan Judge(2008) meningkatkan aspek karakter.[4] Penelitian Rahmawati, Handarini, & Triyono. (2017) menjelaskan terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dengan psychological well-being. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki siswa akan diikuti dengan semakin tinggi pula nilai psychological well-being. Sebaliknya, kecerdasan emosional yang rendah akan diikuti oleh nilai psychological well-being yang rendah. Sedangkan Cameli (2003) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan psychological well-being.[5] Hal ini dikarenakan setiap individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih baik dan berhati-hati dalam menyelesaikan konflik dibandingkan dengan individu yang memiliki kecerdasan emosional rendah. Individu yang memiliki kecerdasan emosional berpikir secara rasional dan mengambil keputusan dengan metode dan waktu yang tepat. Sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologus individu.

Peneliti memilih kecerdasan emosi sebagai kecerdasan emosi karena salah satu faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis sendiri adalah kecerdasan emosi, bagaimana seseorang itu dapat mengelola emosi dengan baik sehingga dapat mengenali emosi diri dan orang lain serta membangun hubungan baik dengan orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2020) menunjukkan nilai sumbangan r sebesar 0,553 serta p sebesar 0,00, dimana membuktikan terdapat hubungan signifikan dengan arah positif antara kecerdasan emosi dengan

kesejahteraan psikologis.[6] Pada penelitian ini peneliti berharap agar mahasiswa kedepan dapat semakin menyesuaikan perubahan yang semakin tidak menentu ini, tentang bagaimana hams bertindak dalam dunia akademik maupun non akademik. Banyaknya peristiwa mahasiswa yang mengalami stress, cemas, hingga depresi baik yang berasal dari lingkungan peneliti maupun diluar lingkungan peneliti lah yang membuat peneliti tertarik mengangkat topik ini menjadi sebuah penelitian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan psychological well-being pada karyawan PT. Menara Multi Mas.

Aspek lain yang pula berkaitan dengan Kepuasan didalam bekerja pegawai merupakan intelek marah. Peristiwa-peristiwa yang dirasakan oleh pegawai ditempat kegiatan hendak memunculkan reaksi- reaksi marah serta mempengaruhi pada tindakan serta sikap. Bagi filosofi sikap afektif, marah serta atmosfer batin pegawai mempengaruhi pada kebahagiaan kegiatan(Robbins& Judge, 2008). [7] Studi- studi yang sudah dicoba di tempat kerja(Alnidawy, 2015; Masreket (AL), 2014; Shoostarian et al, 2013;Najafi & Mousavi, 2012; Ealias, 2012) meyakinkan kalau intelek marah mempunyai akibat yang lumayan besar dalam kesuksesan pegawai ditempat kegiatan. Bagi Bradberry& Greaves(2007) banyak orang yang sanggup mengidentifikasi bermacam marah dari diri mereka sendiri serta pula mampu dengan baik memahami emosi orang lain bisa jadi seseorang pekerja yang efisien dalam aspek mereka [8].

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 pemilihan 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(Aamodt, 2007). [9] Sudah dijamah lebih dahulu kalau salah satu akibat dari kebahagiaan kegiatan yang kecil merupakan pembatalan diri. PT. Menara Multi Mas, sebuah perusahaan swasta di Sidoarjo dalam 2 tahun terakhir ini mengalami banyak masalah yaitu salah satunya pengunduran diri karyawan yang sangat signifikan. PT. Menara Multi Mas ialah suatu industri yang memproduksi Alas Kaki.

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 karyawan: 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

Karena banyak siswa yang mengalami kejenuhan dalam menerima pelajaran . Dan juga kadang pula siswa merasa terbebani oleh banyak tugas yang di berikan bapak ibu guru, yang berdampak menurunnya motivasi siswa terhadap pelajaran di kelas. Masalah ini mungkin banyak bapak dan ibu guru kurang memahami apa yang di rasakan siswa. Faktor yang mempengaruhi motivasi belajar ada 2 yaitu faktor internal dan eksternal, Faktor internal terdiri dari kebutuhan fisik dan psikis individu, persepsi diri sendiri yang akan mendorong dan mengarahkan perilaku mereka, harga diri dan prestasi, cita-cita dan harapan masa depan, minat dan kepuasan kinerja. Faktor eksternal terdiri dari hal-hal yang ada di luar individu, seperti hadiah, kompensasi, dan keinginan untuk maju.[10]. Oleh karena itu motivasi belajar juga di pengaruhi oleh relasi guru siswa. Jika hubungan guru siswa itu baik, maka motivasi belajar untuk siswa akan meningkat. Dalam beberapa dekade terakhir, para peneliti pendidikan dan psikologi telah menyelidiki hubungan guru-siswa. Hubungan timbal balik antara dua orang tersebut adalah subjek beberapa penelitian. Interaksi antara guru dan siswa untuk menciptakan hubungan yang baik di dalam kelas [11]. Peran relasi guru—siswa dapat mempengaruhi perkembangan, hubungan sosial, dan perilaku. [12]. Hubungan guru-siswa adalah hubungan yang sangat kompleks dan bertingkat, yang mencakup tidak hanya guru dan siswa tetapi juga lingkungan sekitar. Hubungan guru-siswa yang baik membantu menciptakan lingkungan kelas yang lebih baik dan efektif. [13]. Perilaku positif siswa baik di kelas maupun di rumah dapat menunjukkan hubungan guru-siswa yang baik. [14].

Relasi guru-siswa adalah pengalaman emosional yang dihasilkan dari interaksi guru-siswa. [15]. Relasi guru-siswa terdiri dari ketergantungan, konflik, dan kedekatan. Konflik mengacu pada hubungan kurang baik dan perselisihan, sedangkan kedekatan mengacu pada pengaruh positif, kehangatan, komunikasi terbuka, dan kenyamanan. Ketergantungan, yang memerlukan ikatan dan kepercayaan [16]. Pada kenyataannya zaman saat ini banyak siswa yang memiliki suatu konflik dengan guru, dikarenakan kurangnya hubungan yang baik atau relasi antara guru siswa yang masih rendah. Sehingga terdapat kejadian banyaknya siswa yang menghakimi guru ataupun banyak guru yang menghakimi siswa dikarenakan adanya suatu konflik antara guru dan siswa. Oleh karenanya hubungan siswa dan guru sangatlah penting guna membangun suatu motivasi dalam meningkatkan prestasi siswa. Hal tersebut dibangun melalui interaksi dan komunikasi yang baik antara guru dengan siswa. Sehingga timbul suatu motivasi yang dapat siswa capai sesuai dengan tujuan dari adanya relasi yang positif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Devikenshi tahun 2021 meneliti akan “Hubungan Relasi Guru Siswa dengan Motivasi Belajar Matematika di SMP X Surabaya” dengan hasil semakin rasa ingin mempelajari matematika sangat tinggi, maka memungkinkan untuk menjadi alasan untuk motivasi

belajar siswa dalam mata pelajaran matematika [17]. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Fefri Indah Azra dan Husnan Jamil pada tahun 2015 yang meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Akuntansi Siswa Kelas X SMK Negeri 1 Solok Selatan” dengan hasil lingkungan keluarga sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa yang mana itu semua berkat dorongan dan motivasi dari keluarga [18]. Melalui penelitian sebelumnya, maka pada penelitian ini memiliki suatu kelebihan yakni meneliti secara luas bukan hanya dalam pembelajaran akan tetapi mengenai interaksi atau relasi hubungan antar guru siswa serta bukan melibatkan antar orang tua dan bukan hanya dalam lingkup keluarga yang memberikan suatu motivasi belajar tetapi juga dalam lingkup dewan guru yang ada di sekolah. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Relasi Guru Siswa dengan Motivasi Belajar Pada Siswa di Sekolah SMP Muhammadiyah 5 Tulangan”.

II. METODE

Tata cara riset yang hendak dipakai pengarang buat riset ini merupakan tata cara riset Kuantitatif Korelasional, ialah Bagi(Azwar, 2010, pp. 8- 9) riset korelasional bermaksud buat menyelidiki sepanjang mana alterasi pada sesuatu elastis berhubungan dengan alterasi pada satu ataupun lebih elastis lain, bersumber pada koefisien hubungan. Dari Riset ini bisa mendapatkan data hal derajat ikatan yang terjalin, bukan hal ada- tidaknya dampak elastis satu kepada elastis yang lain

1. Skala *Gratitude* (Kebersuyukran)

Bersyukur (*gratitude*) merupakan salah satu karakter penting demi tercapainya kebahagiaan dan kesejahteraan hidup bagi masyarakat yang terdampak pemutusan hubungan kerja. Terapi bersyukur merupakan bentuk trauma healing yang dilakukan untuk penanganan psikologis karyawan yang bekerja. Keefektifan program terapi bersyukur perlu diukur sebagai evaluasi program. Salah satu alat ukur tingkat bersyukur adalah The *Gratitude Questionnaire-Six Item Form* (GQ-6) (Emmons, McCullough, & Tsang, 2002). GQ-6 mengukur *gratitude* berdasarkan tiga komponen *frequency*, *intensity*, dan *density* dengan 7 pilihan respon (sangat tidak setuju, tidak setuju, sedikit tidak setuju, netral, sedikit setuju, setuju, dan sangat setuju). Penelitian ini bertujuan memodifikasi dan validasi alat ukur GQ-6 yang digunakan untuk mengukur tingkat bersyukur karyawan yang bekerja. Modifikasi dilakukan dalam bentuk pilihan respon menjadi 4 pilihan respon (sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai). Validasi meliputi pengujian validitas berdasarkan bukti internal structural analysis dan reliabilitas internal consistency alpha cronbach. Poin riset 117 pegawai.

Tabel 1. Skala *Gratitude* (Kebersuyukran)

NO	ASPEK	FAVORABLE	UNFAVORABLE	JUMLAH
1	Penerimaan diri	1, 3	2	3
2	Hubungan positif dengan orang lain	4	5, 6	3
3	Penguasaan lingkungan	7, 9	8	3
4	Pengembangan hidup	10,12	11	3
5	Kemandirian	13,15	14	3
	TOTAL	9	6	15

Skala ini memiliki rentang skor dari satu hingga 5 Skor satu membuktikan kalau responden amat tidak sepakat dengan pernyataan aitem rasio. Angka 2 untuk membuktikan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan aitem rasio. Angka 3 buat membuktikan kalau responden adil dengan pernyataan aitem rasio. Skor empat untuk menunjukkan kalau responden setuju dengan pernyataan aitem rasio. Skor lima buat membuktikan kalau responden amat sepakat dengan pernyataan aitem rasio. Angka itu legal pada aitemfavorable dan legal kebalikannya kepada aitem unfavorable, terus menjadi besar angka yang didapat responden hingga akan terus menjadi besar pula kebesyukuran yang dipunyai oleh responden, sedemikian itu juga sebaliknya terus menjadi kecil angka yang didapat responden hingga hendak terus menjadi kecil pula kebesyukuran yang dipunyai oleh responden.

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). Perbandingan ini memiliki jumlah aitem sebesar 38 aitem, dimana 22 aitem antara lain ialah favorable dan 16 aitem lebihnya ialah unfavorable. Tujuan dari pengukuran rasio ini merupakan buat mengenali seberapa besar intelek marah yang dimiliki oleh responden.

Tabel 2. Blueprint Skala Kecerdasan Emosi

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Pengenalan diri	1,3,5	2, 4, 6, 7	7
2	Mengelola emosi diri	8, 10,12,14,15	9, 11,13	8
3	Memotivasi diri sendiri	16, 18, 20, 22	17,19,21	7
4	Mengenali emosi orang lain	23, 25,27,29	24, 26, 28	7
5	Membina hubungan	30, 32, 34, 36, 37,38	31, 33,35	9
<i>Total</i>				38

Skala ini memiliki rentang skor dari satu hingga 5 Skor satu membuktikan kalau responden amat tidak setuju dengan pernyataan item rasio. Angka 2 untuk membuktikan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan item rasio. Angka 3 buat membuktikan kalau responden netral. Dengan pernyataan item rasio. Skor empat untuk menunjukkan kalau respoden sepakat dengan pernyataan item rasio. Angka 5 buat membuktikan kalau responden amat sepakat dengan pernyataan item rasio. Angka itu berlaku pada aitem favorable serta berlaku sebaliknya terhadap aitem unfavorable, semakin tinggi skor yang diperoleh responden maka hendak terus menjadi besar pula intelek marah yang dipunyai oleh responden, sedemikian itu juga sebaliknya terus menjadi rendah angka yang diperoleh hingga hendak terus menjadi kecil pula intelek marah yang dipunyai oleh responden.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013: 38) . Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi: (1) variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan memengaruhi variabel lain, dan (2) variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independent.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam perihal ini berlega hati ialah pengalaman individual yang bisa jadi pangkal daya orang dalam memaknai hidupnya, alhasil bisa tingkatan 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, khususnya 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, khususnya penentuan durasi serta tempat. Alhasil diharapkan penataran pembibitan berikutnya hendaknya bisa direncanakan dengan lebih matang, khususnya 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. Hasil pengetesan dalam riset ini mengkonfirmasi opini dari Boyatzis(1999, p. 2) serta(Goleman 2000, p. 37) mengenai ikatan antara intelek marah yang hendak mempengaruhi kepada kemampuan

pegawai. Hasil- hasil dalam riset ini bisa dijadikan pangkal ilham serta masukan untuk pengembangan riset ini pada waktu yang hendak tiba.

Sehabis melakukan pengambilan informasi buat uji coba berikutnya periset hendak memasak informasi menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) untuk kemudian dapat mengetahui reliabilitas serta keabsahan pada kedua rasio itu. Perihal ini dicoba oleh peneliti untuk menyeleksi item supaya item yang dipakai mempunyai mutu yang bagus alhasil kedua rasio itu selaku perlengkapan ukur yang asi serta reliabel. Hasil percobaan coba rasio kebersyukuran membuktikan kalau dari 18 item yang sudah dicoba terdapat 10 item yang dibilang asi alhasil memperoleh 8 item yang gugur. Pada rasio ini pula menciptakan angka koefisien realibilitas alpha sebesar 0, 738 yang membuktikan kalau perlengkapan ukur ini reliabel sebab mempunyai angka diatas 0, 7.

Tabel 3. Skala Kebersyukuran Setelah Uji Coba

NO.	ASPEK	FAVORABLE	UNFAVORABLE	JUMLAH
1	Penerimaan diri	1, 3	2	3
2	Hubungan positif dengan orang lain	4	5, 6	3
3	Penguasaan lingkungan	7, 9	8	3
4	Pengembangan hidup	10,12	11	3
5	Kemandirian	13,15	14	3
	TOTAL	9	6	15

Hasil eksperimen coba perbandingan intelek marah membuktikan jika dari 38 item yang telah dicoba ada 13 item yang dikira gugur walhasil menemukan 25 item yang asi. Pada angka ini pula menghasilkan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0, 873 yang meyakinkan jika perkakas ukur ini reliabel karena memiliki nilai diatas 0, 7.

Tabel 4. Rasio Kecerdasan Marah Sehabis Percobaan Coba

NO.	ASPEK	FAVORABLE	UNFAVORABLE	JUMLAH
1	Pengenalan diri	1,3,5	2, 4, 6, 7	7
2	Mengelola emosi diri	8, 10,12,14,15	9, 11,13	8
3	Memotivasi diri sendiri	16, 18, 20, 22	17,19,21	7
4	Mengenal emosi orang lain	23, 25,27,29	24, 26, 28	7
5	Membina hubungan	30, 32, 34, 36, 37,38	31, 33,35	9
	TOTAL	22	16	38

Pada riset ini periset melaksanakan pengumpulan informasi pada pegawai PT. Menara Multi mandiri. Pengambilan informasi sendiri dicoba oleh periset mulai bertepatan pada 20 Oktober 2022 sampai yang terakhir ialah 31 Oktober 2022, dengan jumlah totalitas responden sebanyak 117 pegawai. Pengumpulan informasi sendiri dicoba dengan cara daring dengan memakai google form selaku alat,dan periset memberikan tautan pada responden buat memusatkan langsung ke kuisioner

Pada riset ini periset memberikan kuisioner melalui tautan atau link yang dibagikan pada responden yang sehabis itu untuk diisi oleh para responden, yang mana pada riset ini memperoleh responden sebesar 117 karyawan. Pada studi ini pengamat pula mengenakan responden yang minimalis dalam pengerjaan cerita responden riset dimana hanya menorehkan terkait tipe alat kelamin. Berasal pada data yang diterima, pengamat memilah ke dalam 2 kalangan sesuai jenis alat kelamin yakni laki- laki dan perempuan, yang dapat dicermati seperi denah di bawah ini:

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH SUBJEK	PRESENTASE (%)
LAKI-LAKI	30	25,6%
PEREMPUAN	87	74,4%
JUMLAH	117	100%

Berdasarkan analisa informasi yang sudah dicoba, peneliti melaksanakan kategorisasi kepada data yang telah didapat. Secara umum cerminan informasi yang diperoleh dapat dilihat dari tabel deskripsi di bawah ini, yang meliputi informasi hipotetik serta informasi empirik, selaku berikut:

Tabel 6. Deskripsi Data Penelitian

VARIABLE	DATA HIPOTETIK				DATA EMPIRIK			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
KEBERSYUKURAN	15	75	45	2,5	1	5	3,22	0,74
KECERDASAN EMOSI	38	190	114	6,33	1	4	3,19	0,77

Keterangan :

Min : Nilai minimal yang diperoleh

Max : Nilai maksimal yang diperoleh

Mean : Rata-rata

SD : Standar deviasi

Berdasarkan angka hipotetik serta empirik yang tercetak semacam yang terdapat pada bagan 6 di atas, pada penelitian ini peneliti mengkategorikan poin penelitian menjadi 5 kategori ialah amat kecil, kecil, lagi, besar, serta amat besar pada tiap elastis. Kategorisasi dilakukan supaya bisa mengenali tingkatan angka yang dipunyai responden pada tiap- tiap elastis, selanjutnya merupakan metode norma kategori:

Tabel 7. Rumus Norma Kategori

No.	Kategorisasi	Rumus norma
1	Sangat rendah	$X < M - 1,8SD$
2	Rendah	$M - 1,8SD < X < M - 0,6SD$
3	Sedang	$M - 0,6SD < X < M + 0,6SD$
4	Tinggi	$M + 0,6SD < X < M + 1,8SD$
5	Sangat tinggi	$X > M + 1,8SD$

Keterangan :

X : skor total

SD : standar deviasi

Kategori data dilakukan pada kedua variabel pada penelitian ini yaitu variabel kebersyukuran dan kecerdasan ernosi. Berikut ini merupakan kategorisasi untuk kedua variabel :

a. kebersyukuran

Skor total yang didapatkan dari responden pada skala kebersyukuran, dapat dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 8. Kategori Skala Kebersyukuran

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat rendah	$X < 40,5$	12	10.3%
Rendah	$40,5 < X < 43,5$	15	12.8%
Sedang	$43,5 < X < 46,5$	18	15.4%
Tinggi	$46,5 < X < 49,5$	19	16.2%
Sangat tinggi	$X > 49,5$	53	45.3%
Jumlah		117	100%

Berdasarkan hasil kategori seperti tabel diatas dapat dikenal kalau ada jenis Amat Kecil 12(10. 3%) responden masuk kategori Kecil, 15(12. 8%) responden bisa dikategorikan Lagi, 18(15. 4%) responden masuk dalam kategori besar, 19 (16. 2%) responden bisa dikategorikan Amat Besar sebesar 53(45. 3%) responden berkuasa masuk dalam jenis amat besar

b. *Kecerdasan emosi*

Angka total yang didapatkan dari responden pada rasio intelek marah, bisa dikategorikan selaku selanjutnya :

Tabel 9. Kategori Skala Kecerdasan Emosi

<i>Kategorisasi</i>	<i>Skor</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Presentase</i>
<i>Sangat rendah</i>	$X < 102,6$	14	12.0%
<i>Rendah</i>	$102,6 < X < 110,2$	11	9.4%
<i>Sedang</i>	$110,2 < X < 117,8$	18	15.4%
<i>Tinggi</i>	$117,8 < X < 125,4$	25	21.4%
<i>Sangat Tinggi</i>	$X > 125,4$	49	41.9%
<i>Jumlah</i>		117	100 %

Berdasarkan hasil kategori seperti tabel diatas dapat dikenal kalau ada jenis Amat Kecil 14(12%) responden masuk kategori Kecil, 11(9, 4%) responden bisa dikategorikan Lagi, 18(15. 4%) responden masuk dalam kategori besar, 25 (21. 4%) responden bisa dikategorikan Amat Besar sebesar 49(41. 9%) responden berkuasa masuk dalam jenis amat besar.

Uji asumsi dilakukan sebagai prasyarat untuk menentukan penerapan analisis statistik parametrik dan non-parametrik dengan bantuan *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini berupa uji normalitas dan uji linearitas.

Percobaan normalitas yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengenali apakah edaran informasi mempunyai penyaluran wajar ataupun tidak. Edaran informasi bisa dibidang wajar bila $p > 0,05$ tetapi bila $p < 0,05$ hingga informasi tersebut tidak terdistribusi dengan cara wajar. Berikut tabel hasil percobaan normalitas pada kedua elastis dalam penelitian ini :

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Variable	Signifikasi	Keterangan
Kebersyukuran	0.056	Nomal
Kecerdasan emosi	0.200	Normal

Bersumber pada percobaan normalitas yang sudah dicoba oleh periset, menunjukkan kalau elastis kebersyukuran mempunyai edaran informasi dengan angka signifikansi(p) sebesar 0,056 dan elastis intelek marah mempunyai edaran informasi dengan angka signifikansi(p) sebesar 0,200. Hingga dari kedua hasil itu bisa dibidang kalau informasi pada riset ini terdistribusi dengan wajar sebab mempunyai hasil p > 0,05.

Uji Hipotesis yang menyatakan hubungan kebersyukuran dan kecerdasan emosional dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 11. Uji *Correlations*

Correlations			
		Kebersyukuran	Kecerdasan_Emosinal
Kebersyukuran	Pearson Correlation	1	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	117	117
Kecerdasan_Emosinal	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	117	117

Hasil angka pearson corelation intelek penuh emosi lebih besar dari kebersyukuran ialah memperoleh angka 0.699 sebaliknya kebersyukuran memperoleh angka 0.698, riset membagikan fakta kalau aspek intelek marah nyatanya mempengaruhi positif serta yang sangat berkuasa, oleh sebab itu industri hendaknya lebih mencermati penerapan pemilahan serta rekruietmen dapat dengan memakai uji EQ alhasil dapat memperoleh pegawai yang mempunyai serta bisa mengatur emosinya dengan bagus..

Hasil percobaan signifikansi ikatan kebersyukuran dengan intelek penuh emosi mendapatkan hasil signifikansi 0.000 angka ini lebih kecil dari 0.05(0,00<0.05). Percobaan analisa membuktikan hipotesis dalam riset ini diperoleh serta yakinkan kalau ada ikatan antara kebersyukuran serta intelek marah dengan kebahagiaan kegiatan pegawai

head office PT. Menara Multi Mas Sidoarjo. Terus menjadi besar kebersyukuran serta intelek marah yang dipunyai oleh pegawai, hingga hendak terus menjadi besar kebahagiaan kerja

B. 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.

Seseorang pegawai yang mempunyai kebersyukuran hendak sanggup menanggulangi bermacam kendala dan tekanan yang muncul ditempat kegiatan serta menikmati profesinya. Kebersyukuran berhubungan dengan metode seorang memandangi sesuatu perihal. Pegawai yang menikmati profesinya hendak merasa suka terletak ditempat kegiatan. Kendala- kendala yang timbul dipersepsikan selaku sesuatu tantangan yang sanggup tingkatkan keahlian dirinya serta berkomitmen buat menuntaskan pekerjaannya alhasil hendak menimbulkan rasa puas kepada profesi yang dikerjakannya. Bagi Tiffin(dalam Anoraga, 2009) kebahagiaan kegiatan berkaitan dengan tindakan dari pegawai itu sendiri, alhasil anggapan pegawai hendak profesinya, salah satunya ialah kebersyukuran memusatkan pegawai pada evaluasi positif kepada profesinya. Opini ini diperkuat oleh Anoraga(2009) yang mengatakan kalau kebahagiaan kegiatan menyangkut adaptasi diri yang segar dari para pegawai kepada suasana dan kondisi kegiatan, termasuk didalamnya permasalahan imbalan, situasi sosial, situasi raga, serta kondisi intelektual. Kebersyukuran memiliki faktor penyesuaian diri dengan cara positif kepada suasana kegiatan(Dodik& Astuti, 2012).

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. 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.

IV. Simpulan

Mengacu pada indikator kinerja serta evaluasi program, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan kebersyukuran yang diberikan mampu secara efektif untuk meningkatkan emosi positif dan juga kepuasan hidup pada karyawan. Diharapkan dengan keberadaan pelatihan ini, karyawan yang merasakan manfaatnya akan mampu memiliki emosi positif yang baik, yang dapat dioptimalkan dalam kehidupan kesehariannya baik secara sosial maupun pribadi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak PT. Menara Multi Mas karena berkenan menjadi subjek penelitian dan memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti. Selain itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada karyawan PT. Menara Multi Mas karena berkenan menjadi responden penelitian.

REFERENSI

- [1] [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 Prosocial 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. Gajah 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., & Sulityarini, 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.