

# SURYA\_SATRIA\_172030100146

*by* 3 Perpustakaan UMSIDA

---

**Submission date:** 06-Jun-2024 09:32AM (UTC+0300)

**Submission ID:** 2396714962

**File name:** ARTIKEL\_SATRIA\_baru\_2023.docx (76.57K)

**Word count:** 4248

**Character count:** 26522

## Hubungan Kebersyukuran dengan Kecerdasan Emosional pada karyawan PT, Menara Multi Mas

Nama Penulis Pertama<sup>1)</sup>, Nama Penulis Kedua<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: \_\_\_\_\_@umsida.ac.id (wajib email institusi)

**Abstract.** *This study aims to determine the relationship between gratitude and emotional intelligence in employees of PT. Multi Mas Tower. The hypothesis put forward in this study is that there is a relationship between gratitude and emotional intelligence in employees of PT. Multi Mas Tower. The subjects in this study involved employees who were categorized as contract employees with a total of 117 respondents. The measuring instrument used adapts the Meaningfulness of Life scale and adapts the gratitude scale*

**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. Alat ukur yang digunakan mengadaptasi skala Kebermaknaan Hidup dan mengadaptasi skala kebersyukuran*

**Kata Kunci** – *Kebersyukuran, Kebermaknaan Hidup, karyawan*

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu bagian yang amat berarti untuk industri buat menggapai tujuannya. 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 kebahagiaan kegiatan.

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. 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 pengaruhi kebahagiaan kegiatan yang bisa dipecah dalam 2 bagian ialah karakter individu serta karakter profesi (Wijono, 2010). Karakter individu mencakup perbandingan orang, umur, pembelajaran serta intelek, tipe kelamin serta kedudukan. Robbins dan Judge( 2008) meningkatkan aspek karakter.

Nasiri( 2016) dengan cara lebih khusus mengatakan kalau salah satu karakter yang berhubungan dengan kepuasan kegiatan merupakan hardiness. Tidak hanya itu, berhubungan dengan karakter individu yang lain yang pula berkaitan dengan kebahagiaan kegiatan merupakan intelek marah( Ealias, 2012).

Dodik serta Astuti( 2012) menarangkan kalau seorang yang mempunyai karakter hardiness akan cenderung mempunyai adaptasi diri yang lebih bagus paling utama pada dikala terletak pada peristiwa- peristiwa serta situasi yang beresiko menimbulkan stress ditempat kegiatan. Banyak orang yang mempunyai keahlian itu bisa bebas dari tekanan pikiran kegiatan. Tidak hanya itu, banyak orang yang mempunyai karakter hardiness, mengarah berkomitmen besar dalam pekerjaannya dan kehidupannya ( King et AL, 1998). Kobasa et AL, 1982) menerangkan kalau orang yang mempunyai tingkatan hardiness lebih besar merasa lebih puas dengan profesinya, titik berat yang kecil dilingkungan kegiatan, dan memiliki kualitas hidup yang lebih bagus dari orang yang mempunyai tingkatan hardiness lebih kecil. Perihal ini sesuai dengan hasil dari bermacam riset yang sudah dicoba lebih dahulu hal hardiness serta kebahagiaan kegiatan (Nasiri, 2016;

Rasouli, 2012; Judkins& Rind, 2005; Cencirulo, 2001) yang membuktikan kalau terdapatnya ikatan positif antara hardiness dengan kebahagiaan kegiatan.

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). 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.

Kepuasan didalam bekerja karyawan bisa berpengaruh terhadap produktivitas, kepuasan klien serta kasus SDM semacam ketidakhadiran, rotasi karyawan dan sikap menyimpang ditempat kegiatan ( bbins& Judge, 2008).

Kepuasan didalam bekerja yang kecil atau rendah jadi salah satu pemicu seseorang pegawai mengundurkan diri( Aamodt, 2007). Pegawai yang merasa tidak puas dengan profesi yang mereka jalani hendak berasumsi terlebih dulu buat meninggalkan profesi mereka saat sebelum mengutip aksi buat pergi dari profesinya. Pembatalan diri pegawai yang terjalin hendak kurangi jumlah pegawai yang terdapat. Berkurangnya jumlah pegawai hendak menaikkan profesi pegawai yang lain saat sebelum terdapatnya pegawai terkini. Perekrutan pegawai balik yang dicoba oleh industri buat memuat posisi yang kosong memunculkan kehilangan untuk 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( Aamodt, 2007). Sudah dijajah 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.

## 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* (Kebersyukurkan)

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. Keberhasilan program pengobatan berlega hati butuh diukur selaku penilaian program. Salah satu perlengkapan ukur tingkatan berlega hati merupakan The *Gratitude Questionnaire- Six Item Form*( GQ- 6)( Emmons, McCullough,& Tsang, 2002). GQ- 6 mengukur *gratitude* bersumber pada 3 bagian frequency, intensity, serta density dengan 7 opsi reaksi( amat tidak sepakat, tidak sepakat, sedikit tidak sepakat, adil, sedikit sepakat, sepakat, serta amat sepakat). Riset ini bermaksud memodifikasi serta pengesahan perlengkapan ukur GQ- 6 yang dipakai buat mengukur tingkatan berlega hati pegawai yang bertugas. Perubahan dicoba dalam wujud opsi reaksi jadi 4 opsi reaksi( amat cocok, cocok, tidak cocok, serta amat tidak cocok). Pengesahan mencakup pengetesan keabsahan

bersumber pada fakta dalam structural analysis serta reliabilitas dalam consistency alpha cronbach. Poin riset 200 pegawai..

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
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>

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

Rasio intelek marah yang dipakai pada penelitian ini merujuk pada aspek- aspek yang diungkapkan oleh Goleman ( 2000), ialah pengenalan diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali marah orang lain serta membina ikatan. Skala kecerdasan emosi ini memakai perubahan perlengkapan ukur yang dicoba oleh Hermasanti ( 2009). Rasio ini memiliki jumlah aitem sebanyak 38 aitem, dimana 22 aitem diantaranya merupakan favorable serta 16 aitem lainnya merupakan unfavorable. Tujuan dari pengukuran skala ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kecerdasan emosi yang dipunyai oleh responden.

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 responden 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.

Elastis riset merupakan seluruh suatu yang berupa apa saja yang diresmikan oleh periset buat dipelajari alhasil didapat data mengenai perihal itu, setelah itu ditarik kesimpulan( Sugiyono, 2013: 38). Elastis yang dipakai dalam riset bisa diklasifikasikan jadi:( 1) elastis bebas( leluasa), ialah elastis yang menarangkan serta mempengaruhi elastis lain, serta( 2) elastis terbatas( terikat), ialah elastis yang dipaparkan serta dipengaruhi oleh elastis independent.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

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, 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 pengaruh 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.

#### Hasil uji coba alat ukur

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.

##### 1) Skala kebersyukuran

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.

##### 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
<b>TOTAL</b>		<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>

##### 2) Skala kecerdasan emosi

Hasil percobaan coba rasio intelek marah menunjukkan kalau dari 38 item yang sudah dicoba terdapat 13 item yang dianggap gugur alhasil mendapat 25 item yang asi. Pada nilai ini juga menciptakan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,873 yang membuktikan kalau perlengkapan ukur ini reliabel sebab mempunyai angka diatas 0,7. Skala kecerdasan emosi setelah uji 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
	<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>38</b>

#### Laporan Hasil Penelitian

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

#### Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi responden penelitian

Pada penelitian ini peneliti membagikan kuisioner lewat tautan ataupun link yang dibagikan pada responden yang setelah itu buat diisi oleh para responden, yang mana pada penelitian ini mendapatkan responden sebesar 117 pegawai. Pada riset ini periset pula memakai responden yang minimalis dalam pengolahan deskripsi responden penelitian dimana cuma menuliskan terpaut jenis kelamin. Bersumber pada informasi yang didapat, periset memilah ke dalam 2 golongan cocok tipe kelamin ialah pria serta wanita, yang bisa diamati seperti bagan di dasar ini:

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

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

##### 2. Deskripsi data penelitian

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:

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:

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 emosi. 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%
<b>Jumlah</b>		<b>117</b>	<b>100 %</b>

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

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

Kategori skala kecerdasan emosi

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

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*

Percobaan asumsi dilakukan sebagai prasyarat untuk memastikan aplikasi analisa statistik parametrik serta non-parametrik dengan dorongan Statistical Package for Social Science (SPSS). Percobaan anggapan yang dicoba pada penelitian ini berupa uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya penjabaran hasil percobaan anggapan dari kedua elastis yang terdapat dalam riset ini:

*Uji normalitas*

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 :

*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.*

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

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 rekruiemen 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 meyakinkan 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 sumbangan menunjukkan bahwa kebersyukuran memberikan pengaruh yang lebih besar daripada pengaruh yang diberikan oleh kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja pada karyawan head office PT. Menara Multi Mas. Hal ini dapat terjadi salah satunya karena kepuasan kerja pada karyawan umumnya dipengaruhi oleh persepsi karyawan mengenai berbagai hal yang lebih berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi 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 mengancam dan melaksanakannya karena

memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan serta diisi supaya memiliki arti. Perihal ini setelah itu hendak mengarahkannya pada kebahagiaan kegiatan.

Seorang pegawai yang mempunyai kebersyukuran hendak sanggup menanggulangi bermacam kendala dan tekanan yang muncul ditempat kegiatan serta menikmati profesinya. Kebersyukuran berhubungan dengan metode seorang memandang 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 pemsayarakatan 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

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.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Periset melafalkan dapat kasih pada pihak PT. Manara Multi Mas sebab berkenan jadi poin riset serta membagikan data yang diperlukan periset. Tidak hanya itu, periset melafalkan dapat kasih pada pegawai PT. Menara Multi Mas sebab berkenan jadi responden riset..

#### 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 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. *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., & 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 Interpretama Offset.

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah  
Sidoarjo  
Student Paper

14%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 14%

Exclude bibliography Off