

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Asri Medical Center (AMC)

Asri Medical Center (AMC) hadir dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat akan berbagai layanan medis yang bermutu. Asri Medical Center (AMC) termasuk badan usaha bidang pelayanan kesehatan kelompok non profit atau Institusi Pelayanan Sosial Masyarakat (IPSM). Asri Medical Center (AMC) memberikan pelayanan kesehatan bagi semua lapisan masyarakat melalui pendekatan pemeliharaan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif) yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta tuntutan ajaran agama islam dengan tidak memandang agama, golongan dan kedudukan.

Asri Medical Center (AMC) didirikan berdasarkan SK BPH UMY. Ijin pendirian Asri Medical Center Yogyakarta atas nama UMY sebagai induk organisasi. Dengan demikian status Asri Medical Center Yogyakarta secara hukum mengikuti UMY sebagai sebuah Badan Hukum Pendidikan, demikian pula dari sisi perpajakan menginduk pada UMY serta mempergunakan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) UMY.

Asri Medical Center (AMC) merupakan salah satu unit usaha UMY/Persyarikatan dibidang pelayanan kesehatan, pendidikan, penelitian yang merupakan prasarana dakwah. Asri Medical Center (AMC) merupakan unit usaha yang berbasis spirit religiusitas yakni dalam menjalankan roda bisnis senantiasa mempertimbangkan aspek tanggung jawab sosial sebagaimana menjadi cirri utama amal usaha persyarikatan Muhammadiyah, sehingga ada keseimbangan antara orientasi bisnis dan orientasi dakwah.

2. Visi dan Misi Asri Medical Center (AMC)

- a. Visi : “Menjadi Academic Medical Center (Pusat Kedokteran Akademis) yang Profesional”
- b. Misi :
 - 1) Menyediakan Pelayanan Kesehatan (Medis) yang bermutu.
 - 2) Mendidik SDM bidang kedokteran yang profesional.
 - 3) Melakukan penelitian bidang kesehatan untuk menunjang pelayanan dan pendidikan yang lebih baik.
 - 4) Menjalankan kegiatan bisnis secara profesional sesuai dengan nilai-nilai islam.

3. Azaz dan Falsafah Asri Medical Center (AMC)

- a. Penyelenggara Asri Medical Center sebagai Institusi Pelayanan Masyarakat Sosial (IPSM) dalam bidang kesehatan berlandaskan asas-asas sebagai berikut :
 - 1) Kerjasama (Ta’awun).

- 2) Profesionalisme.
 - 3) Pelayanan Bermutu.
- b. Sebagai salah satu amal usaha Persyarikatan Muhammadiyah, Asri Medical Center (AMC) menjadikan nilai Qur'ani sebagai landasan filosofisnya, diantaranya adalah nilai-nilai luhur yang terkandung dalam beberapa Ayat Suci Al-Qur'an berikut ini :
- 1) Manifestasi iman dalam bentuk ibadah sosial.
 - 2) Surat Al-Baqaroh ayat 25.
 - 3) Kasih sayang sebagai buah dari iman dan ammal shalih.
 - 4) Keyakinan kepada Allah SWT sebagai sang penyembuh.

4. Struktur Organisasi Asri Medical Center (AMC)

Struktur organisasi dapat dilihat pada lampiran halaman 9.

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin (*Gender*), pendidikan, lama bekerja, unit/bagian, dan status pernikahan. Karyawan yang menjadi responden penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Asri Medical Center Yogyakarta berjumlah 63 karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai data responden dapat dilihat pada karakteristik berikut ini yang disajikan dalam bentuk diagram lingkaran yang menunjukkan besarnya dalam jumlah dan presentase.

Tabel 4.1.
Umur Responden

Umur	Frekuensi	Presentase
20-25 Tahun	20	31,7 %
26-30 Tahun	27	42,9 %
➤ 30 Tahun	16	25,4 %
Total	63	100,0 %

Sumber : Lampiran halaman 10.

Dari tabel 4.1. di atas dapat dilihat dari 63 responden diperoleh frekuensi responden dengan umur 20-25 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 31,7 %, frekuensi responden dengan umur 25-30 tahun sebanyak 27 orang dengan presentase 42,9 %, dan frekuensi responden dengan umur > 30 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 25,4 %.

Tabel 4.2.
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	18	28,6 %
Perempuan	45	71,4 %
Total	63	100,0 %

Sumber : Lampiran halaman 10.

Dari tabel 4.2. di atas dapat dilihat dari 63 responden diperoleh frekuensi responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang dengan presentase 28,6 %, dan frekuensi responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang dengan presentase 71,4 %.

Tabel 4.3.
Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	25	39,7 %
D3	33	52,4 %
D4	1	1,6 %
S1	4	6,3 %
Total	63	100 %

Sumber : Lampiran halaman 10.

Dari tabel 4.3. di atas dapat dilihat dari 63 responden diperoleh frekuensi responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 25 orang

dengan presentase 39,7 %, frekuensi responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 33 orang dengan presentase 52,4 %, frekuensi responden dengan pendidikan terakhir D4 sebanyak 1 orang dengan presentase 1,6 %, dan frekuensi responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 4 orang dengan presentase 6,3 %.

Tabel 4.4.
Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1-5 Tahun	60	95,2 %
6-10 Tahun	3	4,8 %
Total	100	100,0 %

Sumber : Lampiran halaman 10.

Dari tabel 4.4. di atas dapat dilihat dari 63 responden diperoleh frekuensi responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 63 orang dengan presentase 95,2 %, dan frekuensi responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 4,8%.

Tabel 4.5.
Unit /Bagian

Unit/Bagian	Frekuensi	Presentase
Satpam	6	9,5 %
Analisis	3	4,8 %
Radiologis	1	1,6 %
Perawat	15	23,8 %
Pantry	3	4,8 %
Farmasi	5	7,9 %
Kasir	3	4,8 %
Bidan	8	12,7 %
Sanitarian	1	1,6 %
Sekretaris	2	3,2 %
Marketing	1	1,6 %
SDM	1	1,6%
RM	6	9,5 %
Core	2	3,2 %
ME	5	7,9%
Properti	1	1,6 %
Total	63	100,0 %

Sumber : Lampiran halaman 11.

Dari tabel 4.5. di atas dapat dilihat dari 63 responden diperoleh frekuensi responden dengan unit/bagian satpam sebanyak 6 orang dengan presentase 9,5 %, frekuensi responden dengan unit/bagian analis sebanyak 3 orang dengan presentase 4,8 %, frekuensi responden dengan unit/bagian radiologis sebanyak 1 orang dengan presentase 1,6 %, frekuensi responden dengan unit/bagian perawat sebanyak 15 orang dengan presentase 23,8 %, frekuensi responden dengan unit/bagian pantry sebanyak 3 orang dengan presentase 4,8 %, frekuensi responden dengan unit/bagian farmasi sebanyak 5 orang dengan presentase 7,9 %, frekuensi responden dengan unit/bagian kasir sebanyak 3 orang dengan presentase 4,8 %, frekuensi responden dengan unit/bagian bidan sebanyak 8 orang dengan presentase 12,7 %, frekuensi responden dengan unit/bagian sanitarian sebanyak 1 orang dengan presentase 1,6 %, frekuensi responden dengan unit/bagian sekretaris sebanyak 2 orang dengan presentase 3,2 %, frekuensi responden dengan unit/bagian marketing sebanyak 1 orang dengan presentase 1,6 %, frekuensi responden dengan unit/bagian SDM sebanyak 1 orang dengan presentase 1,6 %, frekuensi responden dengan unit/bagian RM sebanyak 6 orang dengan presentase 9,5 %, frekuensi responden dengan unit/bagian Core Giver sebanyak 2 orang dengan presentase 3,2 %, frekuensi responden dengan unit/bagian ME sebanyak 5 orang dengan presentase 7,9 %, dan frekuensi responden dengan unit/bagian properti sebanyak 1 orang dengan presentase 1,6 %.

Tabel 4.6.
Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden	Presentase
Menikah	39	61,9 %
Belum Menikah	24	38,1 %
Total	63	100,0 %

Sumber : Lampiran halaman 11.

Dari tabel 4.6. di atas dapat dilihat dari 63 responden diperoleh frekuensi responden dengan status pernikahan sudah menikah sebanyak 39 orang dengan presentase 61,9 %, dan frekuensi responden dengan status pernikahan belum menikah sebanyak 24 orang dengan presentase 38,1 %.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang di lihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, dan minimum, Ghozali (2011). Pada penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran responden, khususnya variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu stres kerja, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Adapun cara untuk menentukan besarnya interval kelas (i), yaitu :

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyak kelas}}$$

Range = angka terbesar-angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Range = 5 - 1 = 4

Banyak kelas = 5

$$t = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= \frac{4}{5}$$

$$0,8$$

Mean	Kategori
1 - 1,79	Sangat rendah
1,8 - 2,59	Rendah
2,6 - 3,39	Cukup
3,4 - 4,19	Tinggi
4,2 - 5	Sangat Tinggi

Berikut adalah output deskriptif menggunakan program SPSS 22 :

1. Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari table 4.7. sebagai berikut :

Tabel 4.7.
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Kuantitas kerja saya selama ini telah melebihi rata-rata karyawan lainnya.	63	2	4	3,14	0,435
Kualitas kerja saya selama ini telah melebihi rata-rata karyawan lainnya.	63	2	4	3,16	0,447
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang telah di tetapkan.	63	2	4	3,48	0,564

Dalam bekerja saya selalu berusaha lebih keras daripada karyawan lainnya.	63	3	4	3,44	0,501
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu memegang standar professional yang tinggi.	63	3	4	3,81	0,396
Saya mampu melaksanakan pekerjaan utama saya.	63	3	5	3,78	0,456
Saya mampu menggunakan akal sehat dalam bekerja.	63	3	5	3,90	0,346
Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	63	3	5	3,79	0,446
Saya selalu menggunakan kreativitas dalam menjalankan pekerjaan.	63	3	4	3,81	0,396
Mean				3,59	

Sumber : Lampiran halaman 12.

Berdasarkan tabel 4.7. di atas dapat diketahui bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata 3,59 yaitu kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Skor minimum ada pada item pernyataan Y1 yaitu kuantitas kerja saya selama ini telah melebihi rata-rata karyawan lainnya, sedangkan skor maksimum ada pada item pernyataan Y7 yaitu saya mampu menggunakan akal sehat dalam bekerja.

2. Stres Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja dapat dilihat dari table 4.8. sebagai berikut :

Tabel 4.8.
Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan saya.	63	2	4	2,54	0,618
Saya sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas karena tidak adanya pembagian kerja yang	63	2	4	2,70	0,710

jas.					
Saya merasa beban kerja saya terlalu berat.		2	4	2,68	0,692
Tugas pekerjaan saya sering kali menyebabkan kelelahan fisik.	63	2	4	2,86	0,644
Saya sering mengalami stres dan beban emosional karena beban pekerjaan yang berat.	63	1	4	2,78	0,659
Saya di tuntutan untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat.	63	1	4	2,89	0,698
Saya sering merasa berat untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP.	63	1	4	2,79	0,600
Saya sering merasa terbebani dalam pekerjaan saya.	63	1	4	2,76	0,689
Saya tidak memiliki ruang kerja yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.	63	1	4	2,63	0,679
Peralatan kerja kurang memadai sehingga menghambat pekerjaan.	63	1	4	2,63	0,655
Kondisi kerja kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.	63	2	4	2,62	0,551
Mean				2,72	

Sumber : Lampiran halaman 12.

Berdasarkan tabel 4.8. di atas dapat diketahui bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata 2,72 yaitu stres kerja termasuk dalam kategori cukup. Skor minimum ada pada item pernyataan X1 yaitu saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan saya, sedangkan skor maksimum ada pada item pernyataan X6 yaitu saya di tuntutan untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

3. Kecerdasan Emosional

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional dapat dilihat dari table 4.9. sebagai berikut :

Tabel 4.9.
Statistik Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang di miliki saya.	63	3	4	3,89	0,317
Saya selalu mengintropeksi diri.	63	3	5	3,98	0,219
Saya dapat memahami penyebab timbulnya emosi dalam diri saya.		3	4	3,75	0,439
Saya dapat mengelola dan mengendalikan emosi saya dalam situasi apapun.	63	3	4	3,76	0,429
Saya mampu menanggapi kritik secara efektif baik dari atasan maupun karyawan lainnya.	63	3	5	3,60	0,555
Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada karyawan lainnya.	63	3	5	3,62	0,521
Saya selalu memiliki sikap optimis untuk meraih tujuan yang saya inginkan.	63	3	5	3,87	0,458
Saya selalu bersemangat untuk meningkatkan kinerja saya.	63	3	5	4,00	0,440
Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan.	63	3	5	3,56	0,532
Saya selalu berusaha menjadi pendengar yang baik dan memberikan dan memberikan respon positif.	63	3	5	4,00	0,539
Saya selalu berusaha memahami kepentingan dari atasan maupun karyawan lainnya.	63	3	5	4,05	0,580
Saya selalu mudah beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal.	63	3	5	4,10	0,465
Saya selalu berusaha membina hubungan baik dengan karyawan lainnya.	63	3	5	4,17	0,423
Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja dan	63	3	5	3,87	0,523

dalam hubungan sosial.					
Mean				3,87	

Sumber : Lampiran halaman 13.

Berdasarkan tabel 4.9. di atas dapat diketahui bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel kecerdasan emosional menunjukkan nilai rata-rata 3,87 yaitu kecerdasan emosional termasuk dalam kategori tinggi. Skor minimum ada pada item pernyataan MO9 yaitu saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan, sedangkan skor maksimum ada pada item pernyataan MO13 yaitu saya selalu berusaha membina hubungan baik dengan karyawan lainnya.

D. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Ghazali (2011). Indikatornya adalah bila nilai korelasi signifikannya $< 0,05$. Sehingga Peneliti menilai validitas kuesioner dari nilai korelasi, jika nilainya lebih kecil dari 0,05 maka item pertanyaandinyatakan valid dan sebaliknya jika nilainya lebih dari 0,05 makaitem pertanyaan dikatakan tidak valid. Peneliti menguji validitaspertanyaan dari 63 responden dengan 34 item pertanyaan.

Berikut adalah hasil output uji validitas menggunakan program SPSS

22:

Table 4.10.
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Variabel Kinerja Karyawan			
KK.1	0,579	0,000	Valid
KK.2	0,612	0,000	Valid
KK.3	0,742	0,000	Valid
KK.4	0,526	0,000	Valid
KK.5	0,707	0,000	Valid
KK.6	0,743	0,000	Valid
KK.7	0,669	0,000	Valid
KK.8	0,715	0,000	Valid
KK.9	0,661	0,000	Valid
Variabel Stres Kerja			
SK.1	0,795	0,000	Valid
SK.2	0,780	0,000	Valid
SK.3	0,817	0,000	Valid
SK.4	0,781	0,000	Valid
SK.5	0,792	0,000	Valid
SK.6	0,803	0,000	Valid
SK.7	0,794	0,000	Valid
SK.8	0,736	0,000	Valid
SK.9	0,805	0,000	Valid
SK.10	0,800	0,000	Valid
SK.11	0,770	0,000	Valid
Variabel Kecerdasan Emosional			
KE.1	0,413	0,001	Valid
KE.2	0,342	0,006	Valid
KE.3	0,592	0,000	Valid
KE.4	0,585	0,000	Valid
KE.5	0,714	0,000	Valid
KE.6	0,736	0,000	Valid
KE.7	0,578	0,000	Valid
KE.8	0,594	0,000	Valid
KE.9	0,713	0,000	Valid
KE.10	0,674	0,000	Valid
KE.11	0,742	0,000	Valid
KE.12	0,660	0,000	Valid
KE.13	0,707	0,000	Valid
KE.14	0,632	0,000	Valid

Sumber: Lampiran halaman 14, 15, 16 dan 17.

Berdasarkan tabel 4.10. dapat dilihat 34 item pertanyaan dari tiap-tiap variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,05. Maka dari itu semua item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dianggap telah memenuhi standar validitas item pertanyaan.

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2011). Menurut Sekaran (2000) dalam Rahmawati (2014) mengatakan bahwa uji reliabilitas dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* \geq 0,6. Berikut adalah hasil output uji validitas menggunakan program SPSS 22:

Table 4.11.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,835	Reliabel
Stres Kerja	0,938	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,882	Reliabel

Sumber: Lampiran halaman 14, 15, 16 dan 17.

Berdasarkan tabel 4.11. diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

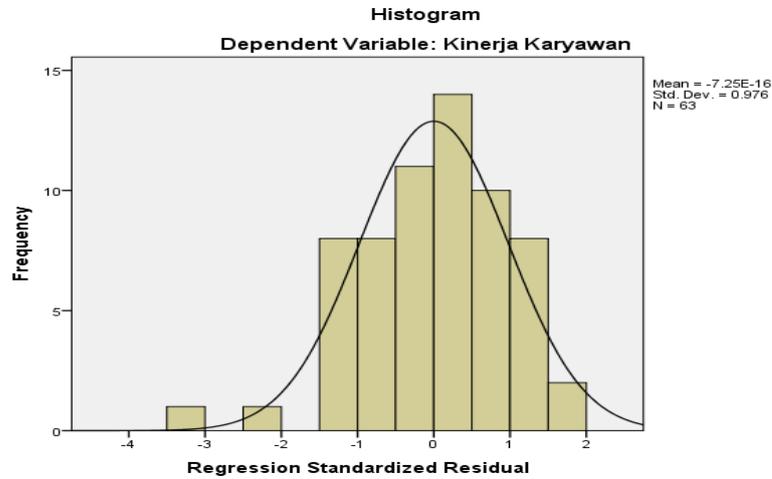
E. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

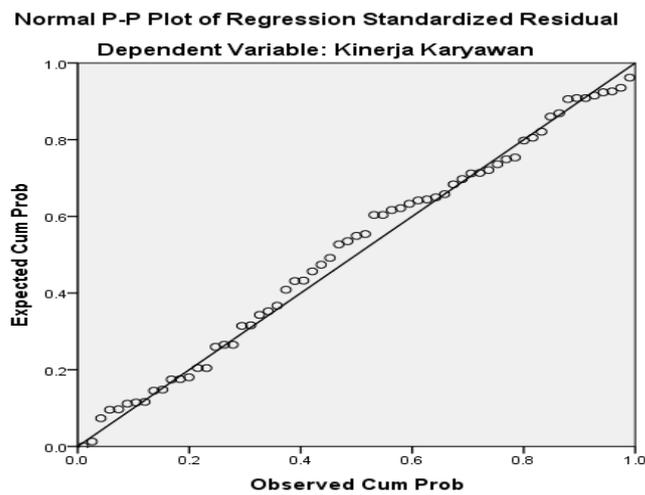
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2011) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Terdapat dua cara pengambilan keputusan menurut Ghozali (2011), antara lain:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut adalah hasil output uji normalitas menggunakan program *SPSS 22*:



Gambar 4.1.
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Gambar 4.2.
Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Tabel 4.12.

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,786	Berdistribusi normal

Sumber: Lampiran halaman 18.

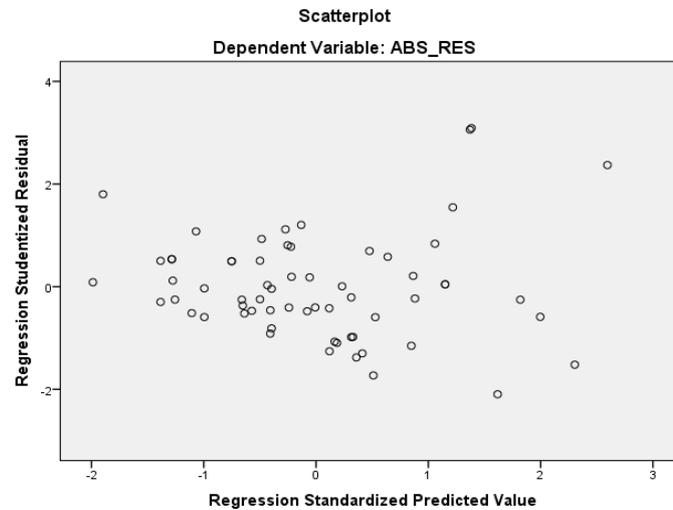
Berdasarkan gambar 4.1. grafik histogram tampak bahwa terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri, sedangkan pada gambar 4.2 grafik normal

P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Dan berdasarkan tabel 4.12. hasil uji normalitas dengan mode *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan angka 0,786 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya residual berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, dapat dilihat dari grafik Scatterplot dan uji gletjser. Jika secara statistik ditemukan hubungan yang signifikan, maka bisa disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas dalam varian kesalahan demikian sebaliknya.

Pengujian yang digunakan adalah dengan melihat grafik Scatterplot dan uji gletjser dengan melihat probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dengan hasil pengujian data sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik Scatterplot

Dari grafik Scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4.13.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja	0,949	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kecerdasan Emosional	0,971	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran halaman 19.

Berdasarkan tabel 4.13. seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara

variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal, Ghazali (2011). Berikut adalah output hasil uji multikolonieritas dengan menggunakan program SPSS 22:

Tabel 4.14.
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,141	7,068
Kecerdasan Emosional	0,413	2,418
Variabel dependen: kinerja		

Sumber: Lampiran halaman 19.

Berdasarkan tabel 4.14. diatas dapat dilihat hasil perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan VIF kurang dari 10, Ghazali (2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Gujararti (2003) dalam Ghozali (2011) jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted R^2 negatif, maka nilai Adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka Adjusted $R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka Adjusted $R^2 = (1-k) / (n-k)$. Jika $k > 1$, maka Adjusted R, sehingga Adjusted R^2 akan bernilai negatif. Berikut adalah hasil output koefisien determinasi dengan menggunakan program *SPSS 22*:

Tabel 4.15.
Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,409	0,168	0,154

Sumber: Lampiran halaman 19.

F. Uji Hipotesis

1) Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2011) terdapat dua cara dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut adalah hasil pengujian *Moderating Regression Analysis* (MRA) dan Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS 22:

1.1. *Moderating Regression Analysis* (MRA)

MRA (*Moderating Regression Analysis*) yaitu pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sample dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator, Ghozali (2011). Untuk menggunakan MRA dengan satu variabel prediktor (X), maka dapat menggunakan persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator.

Tabel 4.16.
Hasil Analisis MRA

Model	<i>Standardized Coefficients</i>	Sig
	Beta	
1 (Constant)		0,020
Stres Kerja	0,593	0,034
Kecerdasan Emosional	0,696	0,000
Stres Kerja*Kecerdasan Emosional	-1,006	0,000

Sumber: Lampiran halaman 20.

Berdasarkan tabel 4.16. hasil pengujian tahap pertama dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja*kecerdasan emosional yaitu -1,006 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang berarti kecerdasan emosional yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan merupakan variabel moderating. Sehingga dapat disimpulkan H_2 yang menyatakan kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai *Standardized*

Coefficients (Beta) -1,006 dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

1.2. Regresi Linier Sederhana

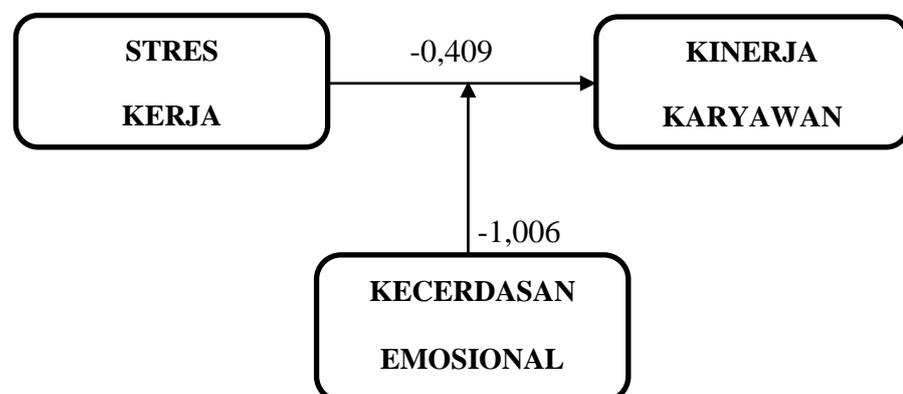
Tabel 4.17.
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	<i>Standardized Coefficients</i>	Sig
	Beta	
1 (Constant)		0,000
Stres Kerja	-0,409	0,001

Sumber: Lampiran halaman 20.

Dari tabel 4.17. hasil pengujian tahap kedua dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja yaitu -0,409 dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan H_1 yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai *Standardized Coefficients* (Beta) -0,409 dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Berikut ini adalah kerangka hasil uji *Moderating Regression Analysis* (MRA) dan Regresi Linier Sederhana, sebagai berikut:



G. Pembahasan Uji Hipotesis

Pengujian terhadap dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dimana kedua hipotesis yang diajukan oleh Peneliti diterima. Berikut ini akan dibahas mengenai hasil pengujian kedua hipotesis tersebut.

(1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh Peneliti menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja yaitu -0,409 dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti memang ada pengaruh antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan.

Di Asri Medical Center Yogyakarta karyawan mengalami stres kerja yang cukup tinggi karena sering terjadinya komunikasi yang kurang baik sesama karyawan, beban kerja yang mungkin pada suatu waktu overload dan permasalahan pribadi karyawan seperti cekcok rumah tangga dan anak sakit sehingga hal tersebut akan berimbas pada kinerja karyawan di Asri Medical Center Yogyakarta dan akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frengky Sanjaya (2012) yang menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama yang dilakukan oleh Chadek

Novi Charisma Dewi, dkk (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

(2) Kecerdasan Emosional memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh Peneliti menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja*kecerdasan emosional yaitu -1,006 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang berarti kecerdasan emosional merupakan variabel moderating.

Di Asri Medical Center Yogyakarta karyawan mengalami stres kerja yang cukup tinggi karena sering terjadinya komunikasi yang kurang baik sesama karyawan, beban kerja yang mungkin pada suatu waktu overload dan permasalahan pribadi karyawan seperti cekcok rumah tangga dan anak sakit sehingga hal tersebut akan berimbas pada kinerja karyawan di Asri Medical Center Yogyakarta. Namun dengan tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan di Asri Medical Center Yogyakarta akan dapat melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Asri Medical Center Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reni Hidayati, dkk (2008) dengan hasil bahwa kecerdasan emosional

memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut kecerdasan emosional memang berperan sebagai variabel moderating.