

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang akan pensiun berdasarkan ketentuan usia yang berjumlah 87 orang. Profil responden digambarkan dari data yang diperoleh, khususnya mengenai sebaran jumlah sampel berdasarkan jenis kelamin, rentang usia, penghasilan, pendidikan, dan status kepegawaian.

##### 4.1.1 Data Subjek

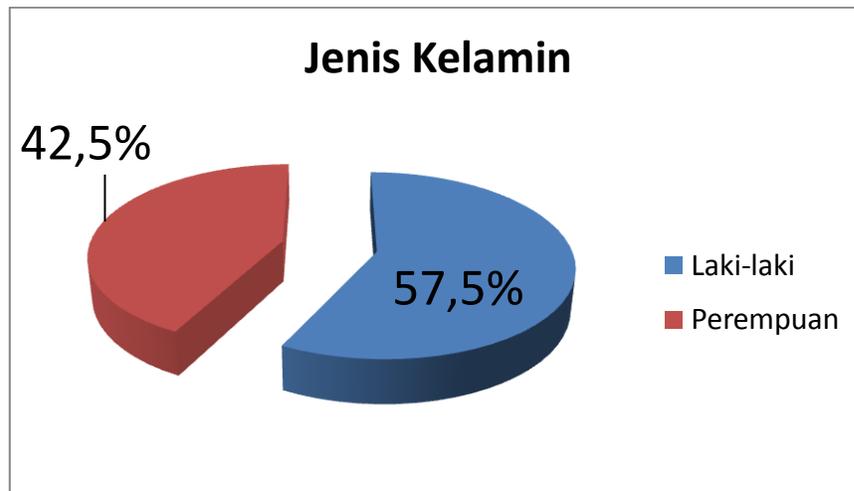
###### 4.1.1.1 *Jenis kelamin*

Penelitian ini dilakukan kepada sejumlah responden yakni 87 pegawai yang akan pensiun. Profil responden digambarkan dari data yang terkumpul yakni jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya lihat tabel:

**Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	50	57,5%
2.	Perempuan	37	42,5%
	Jumlah	87	100%

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 50 orang berjenis kelamin laki-laki (57,5%) dan 37 orang berjenis kelamin perempuan (42,5%).



**Gambar 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

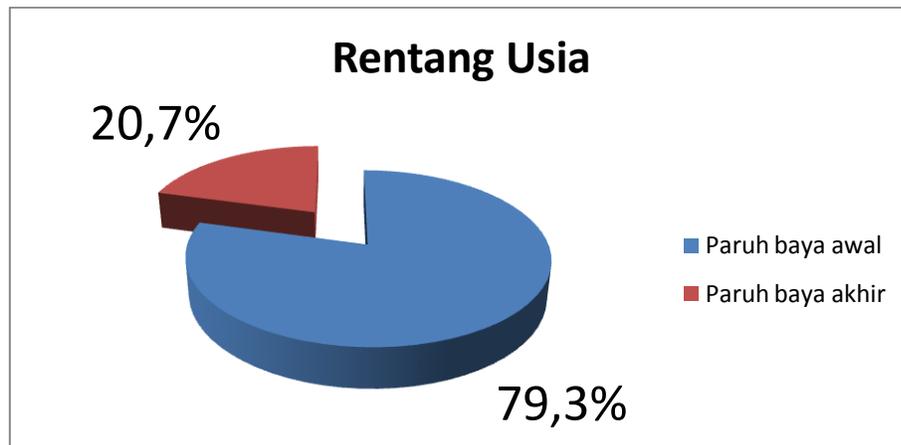
#### 4.1.1.2 Rentang Usia

Berdasarkan hasil survey mengenai pegawai yang akan pensiun, pembatasan usia dimulai dari 50-65 tahun.

**Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Rentang Usia**

No.	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1.	Paruh baya awal (50-55)	69	79,3%
2.	Paruh baya akhir (56-65)	18	20,7%
Jumlah		87	100%

Jumlah responden berdasarkan rentang usia paruh baya awal yaitu sebanyak 69 orang (79,3%) untuk paruh baya akhir dan responden terbanyak yaitu remaja awal sebanyak 19 orang (20,7%).



**Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Rentang Usia**

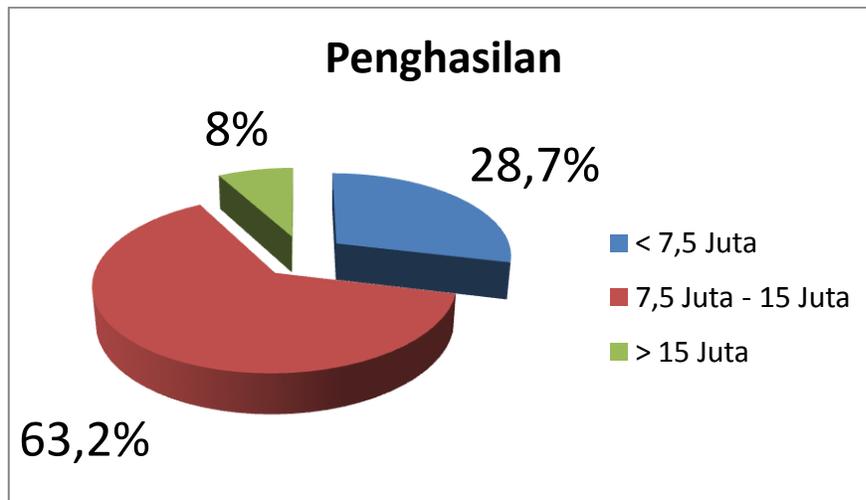
#### 4.1.1.3 Penghasilan

Berdasarkan hasil survey, maka penghasilan dikategorisasikan menjadi tiga kriteria, yaitu pendapatan dibawah 7,5 juta, 7,5 juta -15 juta, dan diatas 15 juta.

**Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan**

No.	Penghasilan Perbulan	Jumlah	Persentase
1.	< 7,5 Juta	25	28,7%
2.	7,5 Juta – 15 Juta	55	63,2%
3.	> 15 Juta	7	8%
Jumlah		87	100%

Jumlah responden berdasarkan penghasilan dibawah 7,5 juta yaitu sebanyak 25 orang (28,7%) untuk penghasilan 7,5 juta sampai 15 juta sebanyak 55 orang (63,2%), dan penghasilan diatas 15 juta sebanyak 7 orang (8%).



**Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan**

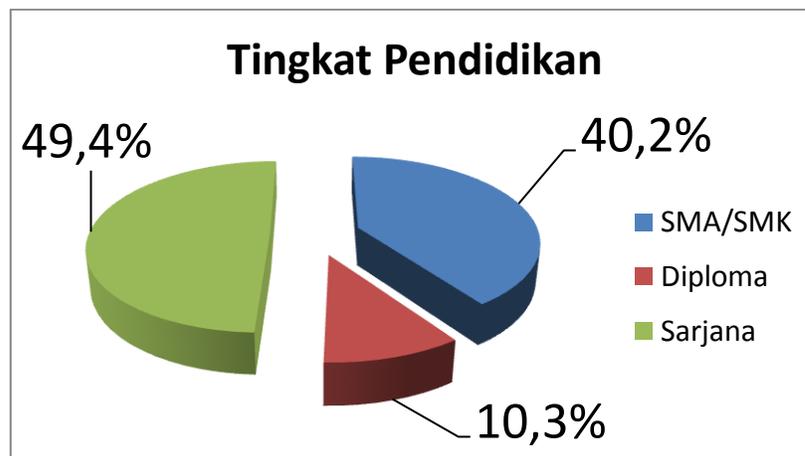
#### 4.1.1.4 Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil survey, maka tingkat pendidikan responden dikategorisasikan menjadi tiga kriteria, yaitu SMA atau sederajat, diploma, dan sarjana.

**Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA atau sederajat	35	40,2%
2.	Diploma	9	10,3%
3.	Sarjana	43	49,4%
Jumlah		87	100%

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 35 orang (40,2%) untuk diploma sebanyak 9 orang (10,3%), dan sarjana sebanyak 43 orang (49,4%).



**Gambar 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

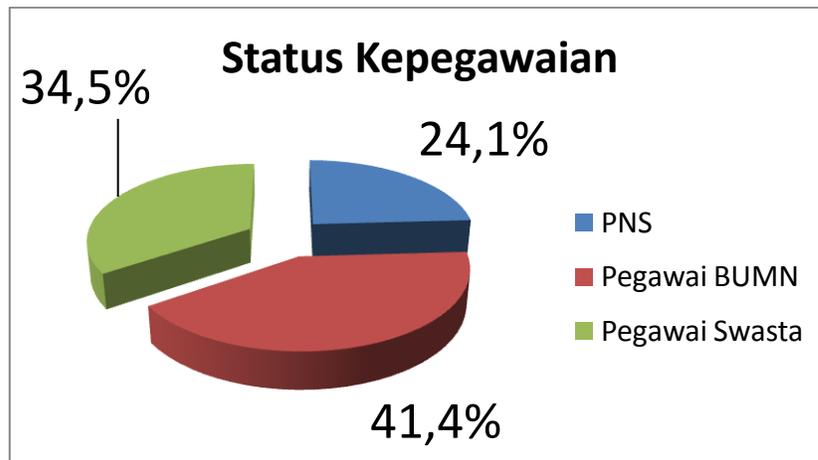
#### 4.1.1.5 Status Kepegawaian

Berdasarkan hasil survey, maka status kepegawaian dikategorisasikan menjadi tiga kriteria, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), pegawai BUMN, dan pegawai swasta.

**Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

No.	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1.	PNS	21	24,1%
2.	Pegawai BUMN	36	41,4%
3.	Pegawai Swasta	30	34,5%
Jumlah		105	100%

Jumlah responden berdasarkan status kepegawaian PNS yaitu sebanyak 21 orang (24,1%), untuk pegawai BUMN sebanyak 36 orang (41,4%), dan pegawai swasta sebanyak 30 orang (34,5%).



**Gambar4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

## 4.2 Prosedur Penelitian

### 4.2.1 Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengajukan proposal penelitian pada dosen pembimbing. Setelah bab 1-3 disetujui oleh dosen pembimbing, peneliti mulai merancang instrumen penelitian setelah selesai, penulis mengkonsultasikan instrumen penelitian ke dosen pembimbing terlebih dahulu kemudian *expert judgement* dengan dosen lain. Setelah *expert judgement* dilakukan penulis melakukan uji coba instrumen penelitian (skala kecerdasan emosional dan penyesuaian diri) pada tanggal 3 Juni 2015. Berdasarkan hasil uji coba instrumen didapatkan skala kecerdasan emosional sebanyak 33 butir aitem dan 43 butir aitem untuk skala penyesuaian diri. Persiapan penelitian selanjutnya yaitu proses perijinan.

Pertama, penulis membuat surat pengantar dari Fakultas Ilmu Pendidikan yang ditujukan kepada beberapa perusahaan dan instansi pemerintah. Kedua, mengajukan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Pendidikan kepada Kepala perusahaan dan instansi pemerintah untuk mendapatkan ijin melakukan penelitian.

#### **4.2.2 Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian diawali dengan pengujian instrumen kecerdasan emosional dan penyesuaian diri yang telah peneliti rancang, guna mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian instrumen dilakukan pada tanggal 3 Juni 2015 menggunakan responden yang memiliki kriteria yang sama dengan sampel penelitian ini berjumlah 32 orang. Sedangkan, Pengambilan data penelitian final dilakukan sampai tanggal 24 Juni 2015 dengan 87 orang. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini ialah menggunakan dua skala yaitu skala kecerdasan emosional dan skala penyesuaian diri.. Setelah pengumpulan data dengan menggunakan skala psikologi, maka langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut: 1) pemberian skor pada tiap butir pernyataan yang telah diisi oleh subjek penelitian, 2) melakukan tabulasi data, 3) menghitung reliabilitas skala kecerdasan emosional dan penyesuaian diri, 4) menguji normalitas dan linearitas pada data sampel, dan 5) menguji hipotesis penelitian.

#### **4.3 Hasil Analisis Data Penelitian**

##### **4.3.1 Data Kecerdasan Emosional**

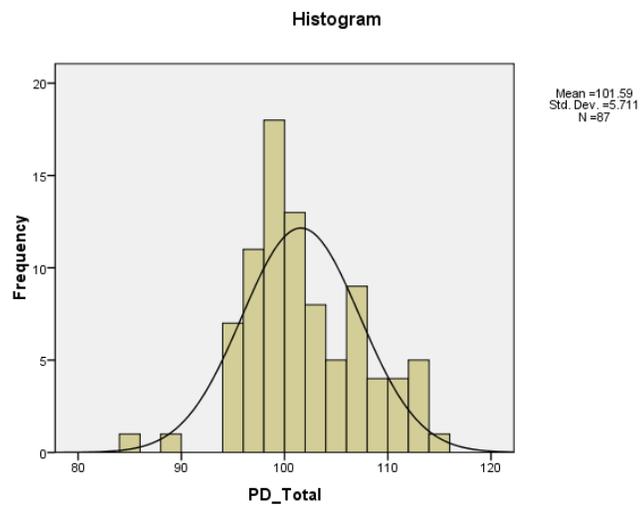
Data kecerdasan emosional diperoleh dari hasil pengisian instrumen penelitian berupa skala kecerdasan emosional dengan jumlah 33 butir pernyataan dan diisi oleh 87 responden. Dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16 diperoleh skor terendah adalah 113 skor tertinggi 141 dan range 28, skor rata (mean) sebesar 127,98, median sebesar 127 , modus sebesar 125, varian sebesar 31.930, standar deviasi sebesar 5,651 , dan sum sebesar 11134.

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional**

---

Mean	127.98
Median	127.00
Mode	125
Std. Deviation	5.651
Variance	31.930
Range	28
Minimum	113
Maximum	141
Sum	11134

---

**Gambar 4.6 Histogram Penyesuaian Diri**

#### 4.3.1.1 Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor dilakukan untuk menempatkan responden ke dalam kategori-kategori atau kelompok-kelompok tertentu, maka dilakukan kategorisasi. Pemisahan kategori tinggi dan rendah dapat dilakukan dengan menggunakan skor variabel kecerdasan emosional adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Variabel Kecerdasan Emosional**

No.	Skor	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	$X \geq 129$	Tinggi	29	33,3%
2.	$X < 129$	Rendah	58	66,7%
Total			87	100%

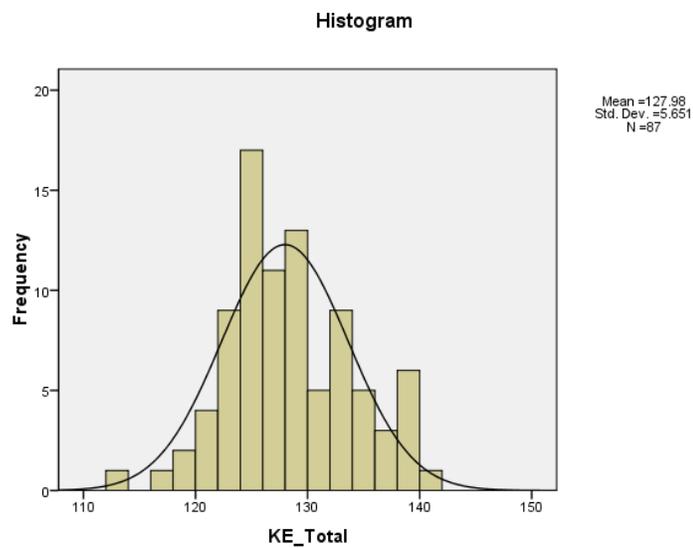
Mean skor menjadi batas skor untuk kategori tinggi dan rendah. Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa skor kecerdasan emosional pada pegawai yang akan pensiun terdapat 29 responden masuk kedalam kategori tinggi (33,3%), dan 58 responden masuk ke dalam kategori rendah (66,7%).

#### 4.3.2 Data Penyesuaian Diri

Data diperoleh dari hasil pengisian instrumen penelitian berupa skala penyesuaian diri dengan jumlah 33 butir pernyataan dan diisi oleh 87 responden. Dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16 diperoleh skor terendah adalah 85 skor tertinggi 115 dan range 30, skor rata (mean) sebesar 101,59 , median sebesar 101, modus sebesar 99, varian sebesar 32,617, standar deviasi sebesar 5,711 , dan sum sebesar 8838.

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Penyesuaian Diri**

Mean	101.59
Median	101.00
Mode	99
Std. Deviation	5.711
Variance	32.617
Range	30
Minimum	85
Maximum	115
Sum	8838

**Gambar 4.7 Histogram Kecerdasan Emosional**

#### 4.3.2.1 Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor dilakukan untuk menempatkan responden ke dalam kategori-kategori atau kelompok-kelompok tertentu, maka dilakukan kategorisasi. Pemisahan kategori tinggi dan rendah dapat dilakukan dengan menggunakan skor variabel penyesuaian diri adalah sebagai berikut

**Tabel 4.9 Kategorisasi Skor Variabel Penyesuaian Diri**

No.	Skor	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	$X \geq 103$	Tinggi	28	32,2%
2.	$X < 103$	Rendah	59	67,8%
Total			87	100%

Mean skor menjadi batas skor untuk kategori tinggi dan rendah. Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa skor penyesuaian diri pada pegawai yang akan pensiun terdapat 28 responden masuk kedalam kategori tinggi (32,2%), dan 59 responden masuk ke dalam kategori rendah (67,8%).

### 4.3.3 Pengujian Persyaratan Analisis

#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kecerdasan emosional dan penyesuaian diri berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan tes *Kolmogorov Smirnov* karena menurut Salkind (dalam Harisma, 2013) ketika sampel penelitian yang diambil merupakan sampel besar ( lebih dari 30 responden ) maka dapat diasumsikan data tersebut merupakan data

normal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 responden sehingga data penelitian ini sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal.

Uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 16 diperoleh nilai p pada variabel kecerdasan emosional sebesar 0,262 sedangkan nilai p pada variable penyesuaian diri 0,120. Jika dibandingkan dengan *alpha* yaitu 0,05, maka kedua data pada penelitian ini dapat dikatakan berasal dari sampel yang berdistribusi normal karena  $p > 0,05$ .

**Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Uji Normalitas**

Variabel	Uji Kolmogorov Smirnov		Interpretasi
	P	A	
Kecerdasan Emosional	0,262	0,05	Normal
Penyesuaian Diri	0,120	0,05	Normal

#### 4.3.3.2 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan linearitas, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dan pembahasannya. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan keluarga terhadap kemandirian belajar. Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri

Ho: Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada SPSS versi 16. Data yang diperoleh, diketahui hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Persamaan Regresi**

Model	B	Sig
Constant	30.691	0.011
Kecerdasan emosional	0.554	0.000

Persamaan regresi berdasarkan data yang ada, yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 30.691 + 0.554 X$$

$$\text{Penyesuaian Diri} = 30.691 + 0.554 \text{ Kecerdasan Emosional}$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah jika rerata variabel kecerdasan emosional (X) mengalami kenaikan sebesar 30,691 satuan maka rerata variabel penyesuaian diri (Y) mengalami kenaikan juga sebesar 0,554, sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri yang memiliki arah yang positif. Artinya jika kecerdasan emosional tinggi maka penyesuaian diri juga tinggi dan sebaliknya jika kecerdasan emosional rendah maka penyesuaian diri juga rendah.

Setelah diketahui persamaan regresi, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan kriteria nilai signifikansi pada nilai F yang diperoleh. Berdasarkan penghitungan dengan SPSS versi 16 didapatkan hasil sesuai dengan tabel berikut:

**Tabel 4.12 Anova dalam Analisis Regresi**

ANOVA

	Df	F	Sig
Regression	1	36.500	0.000
Residual	85		

Berdasarkan tabel diatas didapatkan, F hitung = 36,500, dengan df 1 dan 85, sehingga dapat diperoleh F tabel yaitu 3,96 Maka, nilai F hitung yang di dapat > F tabel dan dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat diterapkan.

Sementara itu, nilai taraf signifikansi yang didapat adalah sebesar 0,000. Karena taraf signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, jadi kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri pegawai dalam menghadapi masa pensiun.

Besar pengaruh (R Square) variabel kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri dapat dilihat dari hasil penghitungan dengan SPSS versi 16 dalam tabel *Model Summary* dibawah ini:

**Tabel 4.13 Model Summary dalam Analisis Regresi**

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square
0.548	0.300	0.292

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai R Square = 0,300 = 30%. Artinya kecerdasan emosional (X) mempengaruhi penyesuaian diri (Y) sebesar 30% dan sisanya 70% dipengaruhi faktor lain selain kecerdasan emosional.

#### **4.4 Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, maka diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $F = 36,500$  yang memiliki signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, didapat bahwa hasil perolehan nilai konstanta variabel kecerdasan emosional sebesar 30,691 dan nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,554. Persamaan regresi yang terentuk berdasarkan data yang diperoleh, yaitu:  $Y = 30,691 + 0,554X$

Berdasarkan perolehan tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penyesuaian diri pegawai dalam menghadapi masa pensiun. Sumbangan kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri diketahui dengan melihat perolehan nilai R Square. Nilai R Square yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,300. Berarti secara statistik nilai tersebut memberikan penjelasan bahwa variabel kecerdasan emosional mempengaruhi penyesuaian diri pegawai dalam menghadapi masa pensiun sebesar 30%. Sementara sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor lain.

Haber dan Runyon (1984) menyatakan bahwa penyesuaian diri adalah kondisi ketika individu harus menerima hal-hal di mana ia tidak mempunyai kontrol akan keadaan yang akan berubah. Sehingga penyesuaian diri yang

baik diukur dari seberapa baik individu mengatasi setiap perubahan yang terjadi dalam hidupnya.

Pada pegawai yang pensiun dikarenakan ketentuan usia, pensiun tersebut dilakukan secara terpaksa atau disebut juga karena wajib pensiun, karena organisasi di mana seseorang bekerja menetapkan usia tertentu sebagai batas untuk seseorang untuk pensiun, tanpa mempertimbangkan apakah mereka senang atau tidak. Bagi mereka yang terpaksa keluar pada usia wajib pensiun seringkali menunjukkan sikap kebencian dan akibatnya motivas mereka untuk melakukan penyesuaian diri yang baik pada masa pensiun rendah (Hurlock,1991).

Dalam mencapai penyesuaian diri yang baik terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, baik itu dari internal ataupun eksternal pegawai itu sendiri. Kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penyesuaian diri pada pegawai dalam menghadapi masa pensiun.

Menurut Goleman (2006) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang individu mengelola perasaan yang dirasakan serta mengekspresikannya secara tepat dan efektif, yang bertujuan agar orang lain dapat berkerjasama mencapai hasil yang diinginkan. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh remaja merupakan modal penting dalam membina hubungan interpersonal dengan orang lain. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin baik kemampuan orang tersebut dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sementara Salovey dan Mayer (dalam Shapiro 2003) mendefinisikan kecerdasan emosional (EQ) sebagai salah satu bentuk inteligensi yang melibatkan kemampuan untuk menangkap perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, untuk membedakannya dan menggunakan informasi ini dalam menuntun pikiran dan tindakan seseorang.

Dari keseluruhan pembahasan ini maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi penyesuaian diri pada pegawai dalam menghadapi masa pensiun. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula penyesuaian diri pada pegawai dalam menghadapi masa pensiun.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya yaitu:

- a. Keterbatasan dalam mencari referensi penelitian dengan tema atau judul yang sama untuk dijadikan acuan.
- b. Sulitnya mengakses perijinan untuk melakukan penelitian ke perusahaan dikarenakan terkait kebijakan di perusahaan tersebut dalam menerima penelitian.
- c. Kesulitan meminta pegawai yang akan pensiun untuk mengisi kuesioner dikarenakan mereka sedikit sensitif dan menganggap kuesioner yang diberikan terlalu menyangkut hal-hal pribadi mereka.
- d. Adanya kemungkinan perbedaan karakteristik dikarenakan sulitnya menyetarakan jabatan pada PNS, pegawai BUMN, dan pegawai swasta.