

HUBUNGAN PERSEPSI TUNTUTAN KERJA DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL PADA DOSEN DI UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB DEMAND PERCEPTION AND EMOTIONAL INTELLIGENCE IN LECTURERS OF LAMBUNG MANGKURAT UNIVERSITY

Pradana Aditya Ariono^{1*}, Ermina Istiqomah² & M. Syarif Hidayatullah³

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. Ahmad Yani Km. 36.00, Banjarbaru, 70714, Indonesia

**E-mail: aditya.pradana88@yahoo.com*

No. Handpohone: 082195444141

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat. Jenis sampling pada penelitian ini adalah teknik random klaster (cluster random sampling). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi product moment pearson dari Karl Pearson. Metode pengumpulan data menggunakan skala persepsi tuntutan kerja dan skala kecerdasan emosional. Hasil penelitian ini terdapat hubungan persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat memiliki korelasi -0,656 dan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan yang kuat dan negatif antara kedua variabel, artinya semakin tinggi persepsi tuntutan kerja maka semakin rendah kecerdasan emosional, sebaliknya semakin rendah persepsi tuntutan kerja maka semakin tinggi kecerdasan emosional. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat.

Kata Kunci: *Persepsi Tuntutan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dosen, Universitas Lambung Mangkurat*

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the relationship between job demands perception and emotional intelligence in lecturers of Lambung Mangkurat University. The sampling type is cluster random sampling technique. The technique of data analysis used in the study was the product moment analysis. Data were collected using the scale of job demand perception and the scale of emotional intelligence. The results showed that the relationship between job demand perception and emotional intelligence in lecturers of Lambung Mangkurat University is had a correlation of -0.656 and the significance level of 0.000. This value showed that there was a strong and negative significant relationship between the two variables. indicating that the higher job demand perception the lower the emotional intelligence, and conversely the lower job demand perception the higher emotional intelligence. Based on the results of these studies it can be concluded that there is a correlation between job demand perception and emotional intelligence in lecturers of Lambung Mangkurat University.

Keywords: *Job Demands Perception, Emotional Intelligence, Lambung Mangkurat University*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menjadi penggerak kegiatan operasional di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di samping sumber-sumber daya lain yang dimiliki organisasi (Soegandhi, 2013). Sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan sering kita sebut dengan karyawan. Menurut Hasibuan (2017) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Karyawan yang bekerja di sebuah universitas salah satunya adalah dosen. Dosen menempati arti yang penting dalam kegiatan operasional sebuah Perguruan tinggi. Dosen memiliki fungsi dan tugas pokok sebagai *image builder* (pembangun citra) dan sebagai jembatan antara perguruan tinggi dengan publik (mahasiswa, karyawan, orang tua, para profesional dan sebagainya) (Surya, 2011). Sebagai karyawan yang bekerja di suatu perguruan tinggi tentu harus dapat mengendalikan perilakunya. Agar karyawan bisa mengendalikan perilakunya diperlukan EQ (*Emotional Quotion*) dan Kecerdasan Spiritual atau SQ (*Spiritual Quotient*) yang tinggi sehingga bisa menghambat perilaku-perilaku non-produktif yang tidak perlu, memacu kinerja dan dampaknya tentu peningkatan kinerja (Risma, 2012).

Goleman (dalam Jamaluddin, 2015), telah membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran jauh lebih penting dibandingkan kecerdasan intelektual hanya menyumbang kira-kira 20 % bagi faktor-faktor dalam hidup, sedangkan yang 80 % diisi oleh kekuatan-kekuatan lain. Gainer dan Meltzer (dalam Aghdasi, 2011) mengemukakan beberapa kompetensi emosional dan sosial penting di tempat kerja, termasuk penyesuaian dalam menghadapi masalah, manajemen diri, efektivitas interpersonal, keterampilan diskusi dalam menghadapi berbagai pendapat dan ketidaksepakatan. Ini meningkatkan kinerja organisasi, memiliki peran penting dalam produktivitas dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi dianggap aset yang tak ternilai harganya.

Konsep kecerdasan emosional merupakan fenomena yang masih terbilang baru dalam dunia psikologi industri dan organisasi, akan tetapi penggunaannya dalam dunia kerja saat ini sangat dibutuhkan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu

bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi (Risma, 2012). Kemampuan seseorang dalam mengelola emosi itu diperlukan dalam berinteraksi dengan orang lain dalam berdiskusi dan mengerjakan tugas-tugas di dalam suatu pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Disetiap organisasi ataupun tempat kerja seseorang selalu dihadapkan pada tuntutan kerja. Sama halnya dengan dosen di sebuah Universitas. Dosen dihadapkan pada tuntutan kerja yang sudah ditentukan oleh Universitas tempat ia bekerja. Tuntutan kerja sendiri didefinisikan sebagai aspek pekerjaan fisik, psikologis, sosial atau organisasi yang memerlukan usaha fisik dan psikologi secara terus-menerus (Tooren & Jong, 2014). Tugas-tugas tersebut bisa saja dianggap banyak ataupun sedikit bagi dosen tersebut tergantung persepsinya. Positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi (Dewi, 2013). Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberikan makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2017). Persepsi tuntutan kerja merupakan penilaian individu mengenai pekerjaannya baik itu pekerjaan fisik, psikologis, sosial maupun organisasi yang memerlukan usaha fisik dan psikologis secara terus-menerus (Tooren & Jong, 2014). Persepsi tuntutan kerja dapat berhubungan dengan kecerdasan emosional seseorang.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2014), persepsi terhadap beban kerja berhubungan dengan kecenderungan perilaku agresi. Jika persepsi terhadap beban kerja positif maka kecenderungan agresi semakin rendah. Sebaliknya, jika persepsi terhadap beban kerja negatif maka kecenderungan agresinya akan semakin tinggi. Perilaku agresi berhubungan erat dengan kecerdasan emosi. Kecenderungan agresi yang tinggi menunjukkan rendahnya kecerdasan emosional seseorang (Putra, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung persepsi terhadap beban kerja berhubungan dengan kecerdasan emosi, karena kecerdasan emosi sangat mempengaruhi perilaku agresi. Beban kerja sendiri merupakan salah satu aspek dari tuntutan kerja (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli, 2007). Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi tuntutan kerja secara tidak langsung berhubungan dengan kecerdasan emosi. Penelitian lain menunjukkan bahwa tuntutan kerja memiliki pengaruh terhadap stress, depresi dan burnout. Tuntutan kerja juga mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Tuntutan kerja yang tinggi akan menyebabkan tingginya kecenderungan stress dan depresi pada karyawan (Anwarsyah, 2012). Kondisi stress dan depresi pada seseorang berkaitan dengan rendahnya kecerdasan emosi. Hal ini menunjukkan bahwa

tuntutan kerja secara tidak langsung berhubungan dengan kecerdasan emosi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan pada tanggal 26 Oktober 2017 kepada dosen di salah satu Fakultas Universitas Lambung Mangkurat berinisial TY. Hasil wawancara diketahui bahwa bekerja menjadi seorang dosen menuntut untuk banyak menyelesaikan tugas dalam waktu yang cukup singkat. Dosen tidak hanya mengajar, melainkan harus menyelesaikan banyak tugas-tugas lain seperti misalnya penelitian, pengabdian dan tugas tambahan lainnya. Menurut TY tugas yang dirasa menumpuk akan mempengaruhinya dalam bekerja. Misalnya yaitu mudah terpancing amarah ketika mengajar dikelas, mengurangi intensitas interaksi dengan rekan kerja dan sebagainya. Mudahnya terpancing amarah ketika dikelas menunjukkan pengelolaan emosi yang kurang. Salah satu aspek dari kecerdasan emosi adalah pengelolaan emosi (Goleman, 2002). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi tuntutan kerja TY berhubungan dengan kecerdasan emosinya.

Studi pendahuluan kedua dilakukan pada tanggal 15 Desember 2017 kepada dosen lain di salah satu Fakultas di Universitas Lambung Mangkurat berinisial GR. Dari wawancara diketahui bahwa ketika pada awal bekerja, GR merasa kesulitan untuk menemukan ritme kerjanya karena banyak tuntutan kerja seperti pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Tetapi setelah bertahun-tahun mengajar, GR sudah bisa menyesuaikan dirinya dengan tuntutan kerja yang tinggi. Menurut GR, saat dosen merasa mendapatkan tugas yang banyak akan mempengaruhi interaksinya dengan dosen lain. Intensitas komunikasi akan menjadi menurun karena berfikir memiliki banyak tugas dan harus diselesaikan tepat waktu sehingga tidak sempat untuk berinteraksi dengan dosen lain. Berkurangnya intensitas interaksi sosial yang dialami GR diakibatkan persepsinya terhadap tuntutan kerja yang tinggi. Kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain atau kemampuan interpersonal merupakan salah satu aspek dari kecerdasan emosi (Bar-On, 2006). Hal ini menunjukkan secara tidak langsung persepsi tuntutan kerja dapat mempengaruhi kecerdasan emosi.

Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa seorang dosen mempersepsikan bahwa mereka memiliki tuntutan kerja yang tinggi. Penilaian bahwa seseorang memiliki banyak beban kerja dan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat merupakan persepsi seseorang terhadap tuntutan kerja (Dewi, 2013). Berdasarkan beberapa penelitain dan hasil studi pendahuluan diatas, persepsi tuntutan kerja dapat mempengaruhi beberapa aspek dalam kecerdasan emosi seperti pengelolaan emosi dan kemampuan interpersonal (Goleman, 2002; Bharwaney, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi tuntutan kerja memiliki hubungan dengan kecerdasan emosional.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Persepsi Tuntutan Kerja dengan Kecerdasan Emosional pada Dosen di Universitas Lambung Mangkurat”.

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah “Terdapat hubungan persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap Universitas Lambung Mangkurat yang berjumlah 995 (Dokumen Hukum &Kepegawaian Universitas Lambung Mangkurat, 2018). Sampel penelitian sebanyak 100 orang dosen.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang meliputi persepsi tuntutan kerja dan kecerdasan emosional dengan menggunakan skala *Likert*. Skala persepsi tuntutan kerja dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh dikemukakan oleh Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli, (2007) terdiri dari beban kerja, tuntutan emosional, dan disonansi emosional. Skala kecerdasan emosional yang dibuat berdasarkan aspek yang telah dikemukakan oleh Goleman, Boyatzis & McKee (2002) terdiri dari mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat pada penelitian ini menggunakan teknik *product moment correlation* dari Karl Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data penelitian dilakukan pada tanggal 17 Juli 2018 di Fakultas Kedokteran, Fakultas Kedokteran Gigi, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Proses pengambilan data penelitian dilakukan secara langsung oleh peneliti. Cara penskorangan skala penelitian dilakukan dengan menentukan nilai tertinggi pada masing-masing pernyataan *favourable*, yaitu nilai 4 untuk respon sangat setuju dan nilai 4 untuk respon jawaban sangat tidak setuju pada pernyataan *unfavourable*

Berikut ini kategorisasi data penelitian variabel persepsi tuntutan kerja:

Tabel 1. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Persepsi Tuntutan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Persepsi	X < 48	Rendah	41	41%

Tuntutan Kerja	$48 \leq X$	Sedang	59	59%
	< 72			
	$72 \leq X$	Tinggi	0	0%

Hasil kategorisasi subjek terhadap respon skala persepsi tuntutan kerja menunjukkan bahwa dapat diketahui 41 dosen (41%) memiliki persepsi tuntutan kerja rendah, 59 (59%) dosen memiliki persepsi tuntutan kerja yang sedang dan tidak ada dosen (0%) memiliki tingkat persepsi tuntutan kerja yang tinggi.

Tabel 2. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
	$X < 102$			
Kecerdasan Emosional	$102 \leq X$	Rendah	0	0%
	< 153	Sedang	23	23%
	$153 \leq X$	Tinggi	77	77%

Hasil kategorisasi subjek terhadap respon skala kecerdasan emosional menunjukkan bahwa dapat diketahui tidak ada dosen (0%) memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah, 23 dosen (23%) memiliki tingkat kecerdasan emosional yang sedang dan 77 dosen (77%) memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dan Uji Lineritas Variabel Persepsi Tuntutan Kerja dan Kecerdasan Emosional

Variabel.	Uji Normalitas,	Uji Linearitas
Persepsi Tuntutan Kerja	Normal ($p = 0,200$)	Linear
Kecerdasan Emosional	Normal ($p = 0,087$)	($p = 0,001$)

Berdasarkan uji normalitas, diketahui untuk skor persepsi tuntutan kerja adalah 0,200 dan nilai signifikansi untuk skor kecerdasan emosional adalah 0,087. Berdasarkan nilai signifikansi ini, maka signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa populasi data persepsi tuntutan kerja dan kecerdasan emosional berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh bahwa antara variabel persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional menunjukkan adanya hubungan linear dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel persepsi tuntutan kerja dan kecerdasan emosional.

Berikut hasil uji korelasi pada variabel persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel Persepsi Tuntutan Kerja Dan Kecerdasan Emosional

Variabel	P	Taraf Signifikansi	r^2
Persepsi Tuntutan Kerja	-0,656	0,000	0,430
Kecerdasan Emosional			

Berdasarkan uji korelasi penelitian, bahwa hubungan persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional memiliki korelasi $r = -0,656$ dari taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Menurut Priyatno (2010) hasil korelasi 0,656 yang diperoleh antara persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat berada pada tingkat kuat yaitu pada rentang 0,60 – 0,799. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian dapat dikatakan ada hubungan persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional dapat diterima. Nilai r negatif menunjukkan terdapat hubungan tidak searah antara persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat, artinya semakin tinggi persepsi tuntutan kerja maka semakin rendah kecerdasan emosional, sebaliknya semakin rendah persepsi tuntutan kerja maka semakin tinggi kecerdasan emosional.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Guy & Lee (2015) yang menyatakan bahwa semakin mudah pegawai menghadapi tuntutan kerja yang dihadapi maka semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai tersebut. Penelitian Karimi (2015) kepada suster di Australia menyebutkan bahwa ada hubungan negatif tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional pada suster tersebut. Semakin rendah persepsi tuntutan kerja maka semakin tinggi kecerdasan emosional. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah pula dampak psikologis yang dirasakan dari tuntutan kerja yang didapatkan dalam lingkungan kerja suster tersebut. Selanjutnya penelitian Chen & Chen (2018) juga menyatakan ada hubungan negatif dari tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional

Berdasarkan hasil distribusi kategorisasi data variabel persepsi tuntutan kerja diketahui bahwa dari 100 dosen, 41 dosen (41%) memiliki persepsi tuntutan kerja rendah, 59 dosen (59%) memiliki persepsi tuntutan kerja yang sedang dan tidak ada dosen (0%) memiliki tingkat persepsi tuntutan kerja yang tinggi. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa kategorisasi yang memiliki persentase dominan adalah dosen yang

mempersepsikan tuntutan kerja sedang yaitu sebanyak 59 dosen (59%). Perbedaan tingkat persepsi dosen terhadap tuntutan kerja yang didapatkan disebabkan oleh berbagai faktor. Hafid & Hasanah (2016) mengemukakan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi persepsi, yaitu : faktor ekstern, yang merupakan karakteristik dari obyek persepsi dan faktor intern, yang berkaitan dengan diri sendiri. Faktor ekstern terdiri dari intensitas rangsang, ukuran, kontras dan gerak suatu obyek dan Faktor intern terdiri dari kebutuhan psikologis, latar belakang, pengalaman, kepribadian dan pemisahan diri.

Berdasarkan hasil distribusi kategorisasi data variabel kecerdasan emosional diketahui bahwa dari 100 dosen, tidak ada dosen (0%) memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah, 23 dosen (23%) memiliki tingkat kecerdasan emosional yang sedang dan 77 dosen (77%) memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa kategorisasi yang memiliki persentase dominan adalah dosen yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi yaitu sebanyak 77 dosen (77%). Tingkatan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh para dosen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengalaman, usia, jenis kelamin dan jabatan (Goleman, 1995). Subjek dalam penelitian kali ini adalah dosen yang sudah bestatus dosen tetap yang tentunya sudah memiliki banyak pengalaman dalam mengajar sehingga dapat dikatakan dosen yang menjadi subjek ini sudah banyak belajar dan berlatih untuk mampu mengatur suasana hati dan emosi pada saat situasi yang sulit. Selain itu, usia subjek dalam penelitian ini dapat dikategorikan memasuki usia dewasa. Usia juga berpengaruh dalam kecerdasan emosi seseorang. Idealnya, semakin bertambahnya usia, maka kemampuan seseorang mengelola emosinya juga semakin baik melalui proses pembelajaran dalam hidup.

Mayoritas jenis kelamin dalam penelitian ini adalah wanita. Menurut Goleman (1995) kemampuan mengelola emosi pada wanita lebih baik dibandingkan dengan pria. Hal itu terbukti dari hasil penelitian di mana sudah banyak subjek yang kecerdasan emosionalnya berada pada tingkat yang baik dikarenakan lebih banyaknya subjek wanita yang berpartisipasi dalam penelitian itu. Selain itu, jabatan pun juga mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang. Semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin tinggi juga kecerdasan emosional yang harus dimiliki. Dosen termasuk tenaga pendidik profesional yang bertugas memberikan ilmu pengetahuan dan contoh yang baik untuk mahasiswanya. Kecerdasan emosional diperlukan agar dosen mampu menghadapi berbagai permasalahan yang sulit dengan cara mengatur suasana hati agar dapat terluap dengan baik dan benar sehingga dapat memberika hasil kerja yang maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat ($r = -0,656$, $p = 0,05$). Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional. Hubungan bernilai negatif menunjukkan bahwa adanya hubungan terbalik antara persepsi tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat, artinya apabila semakin tinggi dosen mempersepsikan tuntutan kerja maka semakin rendah kecerdasan emosional pada dosen tersebut, sebaliknya semakin rendah dosen mempersepsikan tuntutan kerja maka semakin tinggi atau semakin baik kecerdasan emosional dosen tersebut.

Adapun saran bagi dosen diharapkan mampu untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan semua tuntutan kerja yang didapatkan dengan selalu memotivasi diri, ketahanan dalam kegagalan serta mampu mengendalikan emosi dengan manajemen waktu bekerja dengan tepat sehingga kecerdasan emosional mampu dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Bagi Universitas Lambung Mangkurat diharapkan mampu untuk mempertimbangkan pemberian tugas-tugas kepada dosen agar dosen tidak merasa terlalu dibebani tugas serta mampu untuk menjadi fasilitator dengan menciptakan suatu program dalam rangka mempertahankan bahkan meningkatkan kecerdasan emosional dosen di Universitas Lambung Mangkurat seperti pelatihan ataupun mentoring terutama bagi dosen baru.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar memperbanyak dan memperbaharui tinjauan pustaka mengenai variabel persepsi tuntutan kerja dan variabel kecerdasan emosional. Selain itu diharapkan juga untuk meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kecerdasan emosional yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta mampu untuk mempertimbangkan waktu yang tepat dalam penyebaran angket kepada subjek dengan cara berkoordinasi dengan baik kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian agar waktu dapat berlangsung efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- . (2018). *Dokumen hukum & kepegawaian Universitas Lambung Mangkurat*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Anwarsyah, W. I, Salendu, A, & Radikun, T. B. S. (2012). Hubungan antara job demands dengan workplacewell-being pada pekerja shif. *Jurnal Psikologi Pitutur*. Volume 1No.1, Juni

- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25. Retrieved from <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3271>
- Bharwaney, G., Bar-on, R., & MacKinlay, A. (2011). *EQ and the bottom line : Emotional intelligence increases individual occupational performance, leardeship and organisational productivity*. UK: Wi World Limited Retrieved from http://www.eiconsortium.org/pdf/Bharwaney_BarOn_MacKinlay_EQ_and_Bottom_Line.pdf
- Chen, S. C., & Chen, C. F. (2018). Antecedents and consequences of nurses' burnout: Leadership effectiveness and emotional intelligence as moderators. *Management Decision*, 56(4), 777-792.
- Dewi. I. A. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi pt. solo kawistara garmino. *Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang*
- Goleman. D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D., Boyatzis R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Guy, M. E., & Lee, H. J. (2015). How emotional intelligence mediates emotional labor in public service jobs. *Review of Public Personnel Administration*, 35(3), 261-277.
- Hafid, M., & Hasanah, U. (2016). Persepsi lingkungan kerja psikologis terhadap kepuasan kerja. *Journal An-nafs: Vol. 1 No. 2*. Retrieved from <http://ejournal.iaitribakti.ac.id/index.php/psikologi/article/download/294/231/>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jamaluddin. (2015). Pengaruh kelelahan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan di upt perpustakaan universitas hasanuddin. *JUPITER Vol. XIV No.1*. Retrieved from <http://journal.unhas.ac.id/index.php/jupiter/article/download/28/26>
- Karimi, L., Cheng, C., Bartram, T., Leggat, S. G., & Sarkeshik, S. (2015). The effects of emotional intelligence and stress-related presenteeism on nurses' well-being. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(3), 296-310.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Putra. A. R. A., & Indrawati. E. S. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan intensi agresi pada siswa kelas xi smk x semarang. *Jurnal Empati, Januari, Volume 6(1)*, 357-364. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15152>
- Risma, Devi. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *EDUCHILD. Vol.01No.1*. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/22937-ID-pengaruh-kecerdasan-emosional-terhadap-kinerja-karyawan-penelitian-eksperimen.pdf>
- Robbins, S.P. (2017). *Perilaku Organisasi. Edisi keenam belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M. & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan pt. surya timur sakti jatim. *AGORA Vol. 1, No. 1*. Retrieved from http://repository.petra.ac.id/16255/1/PENGARUH_KEPUASAN_KERJA_DAN_LOYALITAS_KERJA.pdf.
- Surya, D. E. (2011) *Kompetensi dosen terhadap standarisasi layanan kepada mahasiswa. Majalah Ilmiah UNIKOM, Volume. ISSN 1411-9374*. Retrieved from <http://jurnal.unikom.ac.id/s/data/jurnal/v06-n02/vol-6-artikel-3.pdf/pdf/vol-6-artikel-3.pdf>
- Susanti, Lita. W. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi agresi pada teknisi di service center nissan Jakarta. *Jurnal Empati. Vol 3, No 1*. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/7485/7245>
- Tooren, M. v., & Jong, J. d. (2014). Job Demands-Resources and Employee Health and Well-Being. *Career Development International*, 19(1), 101-122. DOI : 10.1108/CDI-05-2013-0058
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141. Retrieved from https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_155.pdf