

**HUBUNGAN ANTARA *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *COPING*  
PADA MAHASISWA KARYAWAN FAKULTAS EKONOMIKA DAN  
BISNIS UNIVERSITAS X SEMARANG**

Lulu Aliyah<sup>1</sup>, Ika Febrian Kristiana<sup>1</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275  
Email: [lulualiyah03@gmail.com](mailto:lulualiyah03@gmail.com)

**ABSTRAK**

Salah satu faktor yang menunjang keberlangsungan *coping* adalah kemampuan *emotional intelligence*. *Emotional intelligence* memiliki peran penting dalam mengarahkan emosi sehingga individu mampu berperilaku dengan lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *emotional intelligence* dan *coping* pada mahasiswa karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas X Semarang. Populasi penelitian tidak diketahui secara pasti jumlahnya dengan sampel penelitian sebanyak 67 mahasiswa berdasarkan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Assessing Emotion Scale* (AES) (28 aitem valid,  $\alpha = 0,95$ ) dan Skala Brief Cope versi Indonesia (28 aitem valid,  $\alpha = 0,89$ ). Hasil analisis data yang digunakan adalah uji *Spearman Rho* dengan hasil terdapat hubungan positif antara *emotional intelligence* dan *coping* pada mahasiswa karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas X Semarang ( $r_s=454, p < 0,05$ ). Hasil penelitian ini dapat menjadi saran untuk mahasiswa karyawan diharapkan dapat memaksimalkan penerapan *emotional intelligence* untuk memilih penanggulangan *stress* dalam menghadapi beban kerja dan kuliah serta memaksimalkan peran dosen wali di univeritas dan *supervisor* di tempat bekerja untuk menjadi fasilitator mahasiswa karyawan.

**Kata kunci:** *emotional intelligence*, *coping*, mahasiswa karyawan

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND  
COPING AMONG EMPLOYEE STUDENTS OF THE FACULTY OF  
ECONOMICS AND BUSINESS UNIVERSITAS X SEMARANG**

Lulu Aliyah<sup>1</sup>, Ika Febrian Kristiana<sup>1</sup>

Faculty of Psychology, Diponegoro University  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275  
Email: [lulualiyah03@gmail.com](mailto:lulualiyah03@gmail.com)

**ABSTRACT**

One of the factors that support the sustainability of coping is the ability of emotional intelligence. Emotional intelligence has an important role in directing emotions so that individuals are able to behave better. This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and coping in student employees of the Faculty of Economics and Business, University of X Semarang. The research population is not known exactly the number with a research sample of 67 students based on purposive sampling technique. The measuring instruments used in this study are Assessing Emotion Scale (AES) (28 valid items,  $\alpha = 0.95$ ) and Indonesian version of Brief Cope Scale (28 valid items,  $\alpha = 0.89$ ). The results of data analysis used are Spearman Rho test with the results there is a positive relationship between emotional intelligence and coping in student employees of the Faculty of Economics and Business, University of X Semarang ( $r_s=454, p < 0,05$ ). The results of this study can be a suggestion for student employees are expected to maximize the application of emotional intelligence to choose stress management in the face of workload and lectures and maximize the role of guardian lecturers at the university and supervisors at work to become facilitators of student employees.

**Kata kunci:** emotional intelligence, coping, employee students

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Program kelas karyawan merupakan salah satu program kuliah yang memiliki perbedaan waktu pelaksanaan dan kurikulum. Peserta didik dapat belajar sambil bekerja dengan jadwal perkuliahan yang tidak padat baik secara tatap muka maupun jarak jauh. Program kelas karyawan memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin kuliah dengan jenjang S1 sambil bekerja. Para karyawan hanya mengikuti perkuliahan di akhir pekan atau malam hari sehingga mereka bisa memaksimalkan lebih banyak waktu untuk bekerja.

Pada umumnya mahasiswa karyawan berada pada masa remaja akhir sampai dewasa awal. Hal ini sejalan dengan teori perkembangan individu. Erikson berpendapat bahwa remaja akhir mengalami pemusatan peran vokasional sebagai pengembangan identitas yang selanjutnya akan sangat berguna untuk memilah dan mendalami dunia kerja. Adanya pilihan-pilihan pekerjaan menjadi bentuk individu remaja akhir mencapai identitas yang bermakna (Santrock, 2019). Ketika berlanjut pada tahap perkembangan dewasa awal, Erikson (1968) berpendapat bahwa keintiman akan terbangun apabila individu telah berhasil membangun identitas yang stabil. Perkembangan identitas yang positif mempengaruhi individu menyatukan diri dengan orang lain (Santrock, 2019). Senada dengan fenomena karyawan yang berkuliah, keputusan untuk menjalani kerja dan kuliah juga dapat

dipandang sebagai bentuk pemenuhan tugas perkembangan, yakni pencarian identitas dan penyatuan diri dengan orang lain.

Erikson mengatakan bahwa tahap perkembangan dewasa awal ditandai dengan membangun intimasi melalui relasi romantis (Santrock, 2019). Relasi romantis salah satunya, yakni pernikahan. Meskipun menikah merupakan pemenuhan tugas perkembangan dewasa awal, namun individu yang menikah dihadapi berbagai permasalahan. Penelitian Rachmah (2015) menjelaskan bahwa individu sebagai ibu dan pelajar menghadapi permasalahan tuntutan peran dan waktu. Mahasiswa yang menikah dan memiliki anak akan menghadapi lebih banyak sumber *stress* sebagai bentuk tanggung jawab dan peran. Sumber *stress* bisa berasal dari pengasuhan anak, hubungan romantis, pendidikan, dan pekerjaan (Swingle, 2013). Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa individu khususnya mahasiswa atau karyawan yang menikah memiliki permasalahan yang lebih kompleks dibandingkan dengan individu belum menikah. Oleh karena itu, penelitian ini perlu mengerucutkan permasalahan individu dewasa hanya dalam konteks kerja dan kuliah.

Mahasiswa karyawan memiliki setidaknya dua tanggung jawab yang tidak ringan. Dalam kesehariannya, karyawan tidak jarang berada dalam situasi kerja dan kuliah yang menekan dan berkonflik. Fenomena ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Annastasia dan Rahayuningsih (2021) pada karyawan yang mengikuti perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Gresik menunjukkan bahwa masalah yang timbul adalah sulitnya membagi waktu antara kerja dan kuliah, membuat

prioritas kuliah dan kerja, serta merasa malas untuk kuliah karena kelelahan bekerja. Perkuliahan yang semakin sulit setiap semesternya menyebabkan munculnya berbagai konflik yang berpotensi menjadi sumber stres. Penelitian Nicolas dkk. (2020) dengan subjek karyawan yang mengikuti perkuliahan juga membuktikan bahwa karyawan menjadi tidak fokus dalam melakukan pekerjaan karena perkuliahan yang dijalannya. Penelitian di atas diperkuat oleh penelitian Subandy & Jatmika (2020) yang menunjukkan bahwa delapan dari sepuluh mahasiswa mengaku mengalami stres karena kesulitan dalam menjalani dua peran sekaligus.

Meskipun mahasiswa karyawan menghadapi banyak permasalahan dalam keseharian menjalani pekerjaan dan perkuliahan, namun motif yang melatarbelakangi karyawan mengikuti perkuliahan perlu menjadi sorotan dalam penelitian ini. Penelitian Fadhilah dan Nurtjahjanti (2018) mengemukakan bahwa tujuan karyawan mengikuti perkuliahan kelas karyawan Universitas Semarang antara lain untuk mendapatkan gelar sarjana, meningkatkan pengetahuan, serta keterampilan untuk suatu jabatan yang lebih tinggi. Tidak jauh berbeda dengan penelitian Annastasia & Rahayuningsih (2021) mengungkapkan bahwa alasan karyawan berkuliah di Universitas Muhammadiyah Gresik adalah untuk memanfaatkan waktu luang, mendapatkan penghasilan, memiliki status, memenuhi kewajiban, tuntutan pekerjaan, menunjang kinerja, meningkatkan finansial, dan menuntut ilmu. Bekerja juga membantu individu dalam meningkatkan kematangan vokasional sehingga individu bisa lebih realistis dalam merencanakan kehidupan karier (Super & Kidd, 1979). Hal ini kembali diperkuat oleh penelitian Zulfahmi &

Andriany (2021) yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan kematangan vokasional yang baik memiliki tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja yang rendah.

Berbagai situasi konflik yang dihadapi oleh karyawan yang mengikuti perkuliahan dapat menjadi sumber *stress*. Nevid dkk. (2018) menjelaskan *stress* berkaitan dengan tekanan atau tuntutan untuk beradaptasi atau menyesuaikan diri. Sumber *stress* bisa berasal beberapa faktor, seperti psikologis, perubahan hidup, masalah sehari-hari, dan lingkungan fisik. Karyawan yang mengikuti perkuliahan dihadapkan pada situasi menekan baik dari pekerjaan maupun perkuliahan secara terus menerus. Karyawan membutuhkan cara penanggulangan stres yang dapat membantunya menghadapi situasi penuh konflik. Upaya penanggulangan *stress* ini disebut sebagai *coping*. Lazarus dan Folkman (1984) menggambarkan *coping* sebagai usaha kognitif dan perilaku yang terus berubah untuk mengelola tuntutan tertentu yang dianggap melebihi sumber daya individu.

Sejalan dengan penjelasan sebelumnya mengenai tantangan karyawan yang berkuliah, maka dapat disimpulkan bahwa *coping* yang efektif diperlukan guna menghadapi berbagai situasi kerja dan kuliah yang penuh konflik. *Coping* yang tidak efektif dapat menimbulkan perluasan masalah pada karyawan yang mengikuti perkuliahan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyawan dan Wulandari (2020) mengungkapkan bahwa pada perguruan tinggi penyelenggara kelas karyawan di Cikarang memiliki mahasiswa dengan tingkat kegagalan studi hingga 0.93% dari total jumlah mahasiswa kelas karyawan. Hal ini diduga karena ketidakmampuan mengatur waktu, kurangnya motivasi, ketidakcukupan energi, dan masalah

finansial. Berbagai konflik karyawan ini menjadi sumber *stress* dan berpengaruh pada hasil belajarnya di perkuliahan. Oleh karena itu, diperlukan cara penanggulangan *stress* yang efektif baik secara kognitif maupun tindakan sebagai penyelesaian masalah kerja dan kuliah.

Beberapa faktor yang berasal dalam diri karyawan dapat mempengaruhi bagaimana karyawan menemukan cara *coping* yang tepat untuk permasalahan kerja dan kuliah. Keyakinan positif berupa pandangan yang positif terhadap diri sendiri dapat menjadi sumber daya psikologis untuk mengatasi permasalahan (Lazarus & Folkman, 1984). Pandangan yang positif ini berfungsi sebagai dasar adanya harapan yang mendorong munculnya upaya penanggulangan untuk menghadapi kondisi berkonflik (Lazarus & Folkman, 1984). Keterampilan pemecahan masalah juga turut serta dalam menunjang adanya pemecahan masalah yang berkaitan dengan bekerja sama dengan orang lain (Lazarus & Folkman, 1984). Terakhir dukungan sosial berupa dukungan emosional dan dukungan informasi dapat mempengaruhi cara penanggulangan *stress* (Lazarus & Folkman, 1984).

Beberapa faktor di atas yang mempengaruhi *coping* dapat didukung dengan adanya pemahaman emosional yang sudah matang yang dimiliki karyawan. Perkembangan emosional sejajar dengan perkembangan intelektual (Labouvie-Vief, 2015; Labouvie-Vief dkk., 2009 dalam Kail & Cavanaugh, 2019). Demikian pula, pemikiran orang dewasa ditandai dengan adanya integrasi emosi dan logika (Labouvie-Vief, 2015 dalam Kail & Cavanaugh, 2019). Pemikir yang dewasa menyadari bahwa berpikir adalah sebuah usaha sosial yang secara inheren menuntut

untuk berkompromi dengan orang lain dan menoleransi adanya perbedaan dan ketidakjelasan (Kail & Cavanaugh, 2019). Kemampuan utama dalam konteks sosial adalah *emotional intelligence* (Goleman 1995; Salovey & Mayer 1990 dalam Kail & Cavanaugh, 2019). *Emotional intelligence* mengacu pada pemahaman individu terhadap emosi diri sendiri dan orang lain, yang selanjutnya digunakan untuk berpikir dan berperilaku (Salovey & Mayer, 1990). *Emotional intelligence* merupakan salah satu jenis kecerdasan yang menunjang individu yang ditandai dengan kemampuan memahami emosi dirinya sendiri dan orang lain, serta membantu individu memiliki keterampilan sosial (Salovey & Mayer, 1990). Tingginya tingkat *emotional intelligence* ditandai dengan pemahaman individu akan kompetensi diri sendiri, yakni kesadaran diri, regulasi diri, dan motivasi yang berkaitan dengan bagaimana individu mengelola tantangannya (Goleman, 2009). Beberapa penelitian membuktikan bahwa *emotional intelligence* akan semakin berkembang sejalan dengan bertambahnya usia individu (Chen dkk., 2006; Mankus dkk., 2016 dalam Kail & Cavanaugh, 2019). Dari penjelasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemahaman emosi membantu karyawan menemukan penyelesaian masalah kerja dan kuliah yang tepat.

Tingginya *emotional intelligence* membantu individu mampu memahami emosinya secara berkelanjutan. *Emotional intelligence* juga membuat individu memahami perlunya menahan diri dari kondisi yang tidak menyenangkan guna mencapai suatu tujuan. Individu yang cerdas secara emosional mampu mengelola emosi secara terintegrasi ketika ingin mencapai suatu tujuan (Salovey & Mayer, 1990; Goleman, 2009; Obradovic dkk., 2012). Berbeda dengan individu yang

kurang cerdas secara emosional, ketidakmampuan untuk memahami emosi mengakibatkan individu tersebut kurang mampu merencanakan kehidupan selanjutnya secara emosional (Salovey & Mayer, 1990; Goleman, 2009).

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa individu dengan kualitas *emotional intelligence* yang baik diharapkan mampu menemukan *coping* yang efektif. Dewasa ini telah banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui peran *emotional intelligence* terhadap *coping* individu di berbagai bidang. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Mazzella dkk. (2019) yang menemukan bahwa *emotional intelligence* berkontribusi dalam menghadirkan kemampuan adaptasi pada individu untuk menghadapi *stressor*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Marinaki dkk. (2017) juga menghasilkan bahwa perbedaan karakteristik *emotional intelligence* berkorelasi pada beragamnya bentuk *coping strategies* yang digunakan. Kemudian kembali diperkuat oleh penelitian Asbari dkk. (2020) bahwa karyawan industri manufaktur yang mengikuti perkuliahan di STMIK Insan Pembangunan Tangerang berusaha untuk mengatur waktu sebaik mungkin dan mengelola pikiran untuk bertahan dalam bekerja dan berkuliah.

Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa sangat penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana kondisi dan penerapan *emotional intelligence* mahasiswa karyawan guna memunculkan *coping* sebagai penanggulangan konflik kerja dan kuliah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan yang positif antara *emotional intelligence* dengan *coping* pada mahasiswa karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas X Semarang?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara *emotional intelligence* dan *coping* pada mahasiswa karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas X Semarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi serta psikologi pendidikan terkait dengan kajian mengenai *emotional intelligence* dan *coping* pada karyawan yang mengikuti perkuliahan program kelas karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat

praktis bagi:

a. Karyawan yang mengikuti perkuliahan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber literasi mengenai penerapan *emotional intelligence* dan *coping* untuk menghadapi tuntutan kerja dan kuliah.

b. Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang *emotional intelligence* dan *coping*.

c. Institusi pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk memahami peran *emotional intelligence* dalam mengupayakan penanggulangan *stress* bagi karyawan dalam mengikuti perkuliahan dan bekerja.

