

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN PERSEPSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA KETIKA MASA PRAMENSTRUASI PADA PERUSAHAAN GARMEN DI BALI

Sri Suhartati, Komang Rahayu Indrawati

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana
sri.suhartati8@gmail.com*

Abstrak

Hampir secara keseluruhan pekerjaan dalam industri garmen dikerjakan oleh manusia. Sebagian besar karyawan dalam industri garmen adalah wanita, namun karakteristik dan kebutuhannya berbeda dibandingkan dengan karyawan pria. Setiap bulan pekerja wanita secara rutin dihadapkan dengan siklus menstruasi. Satu siklus menstruasi memiliki tiga masa, yaitu pramenstruasi, menstruasi, dan pasca menstruasi. Pada masa pramenstruasi umumnya wanita mengalami perubahan baik secara fisik maupun psikologis yang disebabkan oleh ketidakseimbangan hormon dan faktor psikologis. Hal tersebut menyebabkan wanita mengalami kondisi yang tidak nyaman. Apabila tidak ditangani dengan tepat, maka akan dapat mengganggu aktivitas sehari-hari. Salah satunya adalah penurunan persepsi terhadap kinerja. Penurunan persepsi diri terhadap kinerja akan berimbas pada penurunan kinerja secara nyata. Guna mengatasi penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh keadaan pramenstruasi, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan lebih memerhatikan kecerdasan emosional dalam diri karyawan wanita. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kecerdasan emosional dengan persepsi terhadap kinerja ketika masa pramenstruasi pada perusahaan garmen. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan skala penelitian yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kepada 127 karyawan wanita pada perusahaan garmen di Provinsi Bali, Indonesia. Data penelitian mengikuti distribusi normal dan linear. Hasil dari penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,703 dan probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti ada hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dengan persepsi terhadap kinerja karyawan wanita ketika masa pramenstruasi pada perusahaan garmen. Sumbangan dari variabel kecerdasan emosional terhadap persepsi terhadap kinerja adalah sebesar 49,5%.

Kata kunci: kecerdasan emosional, persepsi terhadap kinerja, masa pramenstruasi, perusahaan garmen.

Abstract

Almost all of work task at garment industry is done by human. Most employee at garment industry are female, but their characteristics and needs are different compared to male employee. Each month female employee are routinely face with the menstrual cycle. One menstrual cycle have three periods, that is premenstrual, menstrual, and postmenstrual. In premenstrual period, generally female experiencing changes in both physically and psychologically due to hormonal unbalance and psychological factors. That causes an uncomfortable condition. If this condition is not handled properly, it will interfere with daily activity which one will decline the perception of performance. The decline in perception of performance will impact to the declining of the performance it self. In order to cope with declining of the employee performance which caused by premenstrual state, one of the ways is by increasing the emotional intelligence in self-female employee. This research aims to determine whether there is a relationship between emotional intelligence and perception of performance female employee when premenstrual period at garment company. This research is a quantitative method with simple regression analysis. Data is collected through research scales that have been tested for validity and reliability to the 127 female employees at garment company in Province of Bali, Indonesia. Research data shows normal distribution and linear. The result shows the correlation coefficient is 0.703 and probability at 0.000 ($p < 0.05$). It means that there is a significant correlation between emotional intelligence and perception of performance female employee when premenstrual period at garment company. Contribution of emotional intelligence variable to perception of performance variable is 49.5%.

Keyword: emotional intelligence, perception of performance, premenstrual period, garment company.

LATAR BELAKANG

Bali merupakan salah satu daerah destinasi pariwisata dunia karena terkenal dengan keindahan alam dan budayanya. Pulau yang pada Juli 2013 mampu mendatangkan hingga 297.878 orang wisatawan ini (Purba, 2013), menjadi tempat yang strategis untuk menanamkan investasi, tidak hanya di bidang pariwisata, tapi juga di bidang industri. Salah satu industri yang berkembang pesat di Bali adalah industri garmen. Hal ini terbukti dari produk-produk yang dihasilkan oleh industri garmen Bali telah mampu menembus pasar internasional, baik Benua Amerika, Eropa, Asia, Afrika maupun Australia (Supartha, 2007). Besarnya ekspor di bidang garmen mampu menyumbang perolehan devisa daerah sebesar 62 juta dolar AS dari total penjualan usaha industri sebesar 81,9 juta selama Januari-Juni 2013 (CiputraNews, 2013). Selain diekspor ke berbagai negara, produk industri garmen Bali juga menasar para wisatawan yang datang berkunjung ke Bali.

Salah satu alasan produk garmen Bali diterima pasar internasional adalah karena kualitas pakaian jadi yang diproduksi oleh garmen Bali telah diakui oleh pasar internasional (Supartha, 2007). Oleh karena itu, untuk dapat selalu menjaga eksistensi di dalam dunia bisnis internasional, pengusaha garmen harus lebih memperhatikan kinerja perusahaan yang diperoleh dari kinerja karyawan dalam proses pencapaiannya. Ini karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuningsih dalam Trihandini, 2005). Dalam industri garmen hampir keseluruhan pekerjaan dikerjakan oleh manusia, baik pada proses pembuatan pola, pemotongan, penjahitan, hingga penyempurnaan. Hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi hal yang esensial dalam industri garmen. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan, namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008).

Pekerja dalam industri garmen sebagian besar adalah wanita, karena dianggap lebih teliti dan tekun bila dibandingkan dengan pria. Selain itu, wanita juga dipandang lebih penurut dan murah sehingga secara ekonomis lebih menguntungkan bagi pengusaha (Sawogyo dalam Tjaja, 2000). Meskipun demikian, karakteristik dan kebutuhan pekerja wanita tentu saja berbeda dengan pekerja laki-laki, salah satunya dari segi biologis. Pekerja wanita secara khusus dan rutin dihadapkan pada satu situasi biologis yang menimbulkan ketidaknyamanan fisik dan psikologis, yaitu saat mereka akan dan sedang mengalami siklus bulanan yang biasa disebut dengan menstruasi (Pramudiyanti & Mulyati, 2005).

Menstruasi mengacu pada pengeluaran secara periodik darah dan sel-sel tubuh dari vagina yang berasal dari dinding rahim wanita. Menstruasi dimulai saat pubertas dan menandai kemampuan seseorang wanita untuk mengandung anak. Hari pertama terjadinya pendarahan dihitung sebagai awal setiap siklus menstruasi atau yang disebut dengan hari pertama. Siklus menstruasi berakhir tepat sebelum siklus menstruasi berikutnya. Panjang satu siklus menstruasi berkisar antara 21-40 hari (Kissanti, 2008). Satu siklus periode menstruasi memiliki tiga masa, yaitu masa pramenstruasi, menstruasi, dan pasca menstruasi.

Pramenstruasi merupakan salah satu fase dalam siklus menstruasi. Masa pramenstruasi wanita dihitung sekitar 7-10 hari sebelum darah menstruasi keluar (Yatim, 2001). Pada masa pramenstruasi, sebagian besar wanita merasakan satu atau lebih gejala yang juga dikenal dengan sindrom pramenstruasi. Papalia, Olds, dan Feldman (2009) mendefinisikan sindrom pramenstruasi sebagai sebuah gangguan yang melibatkan ketidaknyamanan fisik dan ketegangan emosional. Gejala-gejala sindrom pramenstruasi yang muncul berupa kelelahan, sakit kepala, pembengkakan pada daerah payudara, tangan atau kaki, kembung, mual, kram, konstipasi, peningkatan nafsu makan, peningkatan berat badan, kecemasan, depresi, mudah marah, perubahan suasana hati, ingin menangis, serta sulit berkonsentrasi dan mengingat (Papalia, dkk., 2009). Terdapat 2 hal yang memengaruhi munculnya sindrom pramenstruasi, yaitu faktor hormon dan faktor psikologis (Wiknjastro, 2007; Papalia, dkk., 2009).

Beberapa wanita menganggap masa pramenstruasi merupakan sesuatu yang sangat tidak menyenangkan (Ragawaluya, 1997; Lee, 2002). Ketidaknyamanan dan perasaan negatif wanita mengenai pramenstruasi dapat memengaruhi penampilan dalam bekerja (Ragawaluya, 1997). Ketika masa pramenstruasi, terjadi penurunan produktivitas produksi dan memengaruhi hubungan interpersonal pada karyawan wanita (Pudjiastuti, 2007). Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Pramudiyanti dan Mulyati (2005) menemukan bahwa respon terhadap sindrom pramenstruasi memberi sumbangan efektif sebesar 25,6% pada persepsi terhadap kinerja pada wanita bekerja. Persepsi diri sendiri terhadap kinerja dapat memengaruhi kinerja yang ditampilkan secara nyata. Ini karena salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah persepsi (Simamora dalam Mangkunegara, 2012).

Persepsi merupakan suatu proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberi arti bagi lingkungan mereka. Melalui persepsi, individu berusaha untuk merasionalisasikan lingkungan dan objek, orang, dan peristiwa di dalamnya (Robbins & Judge, 2008). Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik

secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Mangkunegara, 2012). Oleh karena itu, dapat disimpulkan persepsi terhadap kinerja merupakan suatu proses dimana individu melakukan interpretasi dari hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Karyawan wanita yang mempersepsikan kinerjanya secara negatif, dapat diasumsikan kinerja yang ditampilkan belum maksimal, sehingga hal ini berimbas pada penurunan kinerja secara nyata. Penurunan kinerja pada karyawan wanita di perusahaan garmen akan berdampak pada pakaian yang diproduksi, misalnya seperti kesalahan pada proses pemotongan atau penjahitan. Selain itu karakteristik pekerjaan di industri garmen sebagian besar berinteraksi dengan benda tajam seperti jarum, gunting, dan pisau potong sehingga membutuhkan ketelitian dan konsentrasi cukup tinggi (Fitrihana, 2007). Kesalahan yang dibuat oleh karyawan wanita karena menurunnya ketelitian dan konsentrasi dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan serta membahayakan keselamatan diri karyawan itu sendiri.

Beberapa wanita menanggapi masa pramenstruasi sebagai hal yang negatif, namun disisi lain tidak semua wanita memiliki pendapat yang sama. Beberapa wanita lainnya justru menanggapi masa pramenstruasi sebagai hal yang positif (Ragawaluya, 1997; Lee, 2002). Goleman (2009) menyatakan individu yang mampu menanggapi secara positif serta mampu merespon secara tepat dan tidak berlebihan terhadap situasi yang sedang dialaminya dikatakan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Lebih lanjut, Goleman (2009) menjelaskan bahwa kaum wanita yang cerdas secara emosional cenderung bersikap tegas, mengungkapkan perasaan dengan tepat, mampu memandang dirinya secara lebih positif, dan mampu untuk menyesuaikan diri dengan beban stres.

Kecerdasan emosional itu sendiri merupakan suatu kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi tekanan, mengendalikan dan mengatur suasana hati, menjaga beban stres agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa (Goleman, 2009). Dengan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, individu akan memiliki kestabilan emosi. Kestabilan emosi merupakan kemampuan individu dalam memberikan respon yang memuaskan dan kemampuan dalam mengendalikan emosinya sehingga mencapai suatu kematangan perilaku (Hidayati, dkk., 2008). Selain itu, adanya kecerdasan emosional dapat membuat seseorang untuk meraih kesuksesan dan kebahagiaan dalam hidupnya karena ia mampu untuk mengendalikan diri sehingga dapat mencapai produktivitas (Goleman, 2009).

Pada karyawan, kecerdasan emosional dibutuhkan untuk meningkatkan kinerjanya. Fakta menyebutkan bahwa

karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi, cenderung akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula (Edwardin, 2006; Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008; Jaya, Mulyandi, & Sulaeman, 2012; Fitriastuti, 2013). Selain itu, kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual (Trihandini, 2005; Rahmasari, 2012). Menggunakan emosi secara efektif, individu akan lebih bertanggung jawab, lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas, tidak impulsif, lebih bisa mengendalikan diri yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja (Hidayati, dkk., 2008). Oleh karena itu, individu yang mempunyai ketrampilan kecerdasan emosi lebih produktif dan efektif dalam hal apapun sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Hidayati, dkk., 2008).

Berdasarkan pemaparan di atas, sangat penting bagi perusahaan, terutama perusahaan garmen yang karyawannya didominasi oleh kaum wanita, untuk lebih memerhatikan kecerdasan emosional karyawannya. Dengan mampu mengelola emosi ketika masa pramenstruasi, maka akan didapatkan persepsi yang positif terhadap kinerja mereka sehingga kinerja yang ditampilkan secara nyata pun dapat optimal. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosional dengan persepsi terhadap kinerja karyawan wanita ketika masa pramenstruasi pada perusahaan garmen di Bali.

METODE PENELITIAN

Variabel dan definisi operasional

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional. Definisi operasional dari variabel kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri maupun orang lain, mampu mengendalikan diri dan emosi secara efektif, serta menggunakan informasi ini untuk berpikir dan bertindak sehingga dapat membangun hubungan produktif dan mencapai keberhasilan.

Variabel tergantung dalam penelitian ini yaitu persepsi terhadap kinerja. Definisi operasional dari variabel persepsi terhadap kinerja adalah interpretasi oleh individu mengenai hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu itu sendiri.

Responden

Populasi dalam penelitian ini merupakan wanita yang bekerja di perusahaan garmen di Provinsi Bali. Karakteristik subjek dalam penelitian merupakan karyawan wanita yang berkerja sebagai pembuat pola, penjahit, atau penyempurna akhir pada perusahaan garmen di Bali yang berusia 22-35 tahun, telah bekerja pada bidang garmen minimal selama 1 tahun, sedang mengalami menstruasi di setiap bulannya minimal selama 6 bulan terakhir dan sedang berada dalam masa pramenstruasi. Metode sampling dalam penelitian ini

adalah *probability sampling* yang berjenis *cluster random sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 127 karyawan wanita, dengan rincian sebanyak 83 orang diperoleh melalui 2 perusahaan garmen dan 44 orang subjek diperoleh tanpa melalui perusahaan garmen, namun dengan menggunakan pendekatan secara personal.

Tempat penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Provinsi Bali, maka peneliti melakukan pengundian secara acak terhadap semua kabupaten/kotamadya di provinsi Bali sebagai *cluster* yang mana terdiri dari 8 kabupaten yaitu Badung, Karangasem, Klungkung, Buleleng, Jembrana, Tabanan, Bangli, Gianyar dan 1 kotamadya yaitu Denpasar. Berdasarkan metode *sampling probability sampling* yang berjenis *cluster random sampling*, Kabupaten Badung terpilih sebagai *cluster* penelitian.

Terdapat 189 perusahaan garmen yang berada di Kabupaten Badung. Setelah melakukan pengacakan pada 189 perusahaan garmen tersebut, terpilih 15 perusahaan garmen sebagai tempat pengambilan data. Dalam pelaksanaannya, terdapat 2 perusahaan garmen yang memungkinkan peneliti untuk melakukan pengambilan data, sedangkan 5 perusahaan garmen lainnya tidak memberikan ijin dan 8 perusahaan garmen tidak aktif. Berdasarkan hal tersebut, pengambilan data dilakukan pada 2 perusahaan garmen yang telah memberikan ijin, yaitu CV. Santhi serta CV. Ardentana Garment. Subjek lainnya yang diperoleh tanpa melalui perusahaan garmen, tempat pengambilan data berada di Kabupaten Badung.

Alat ukur

Pada penelitian ini menggunakan skala kecerdasan emosional dan skala persepsi terhadap kinerja. Skala kecerdasan emosional digunakan untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional subjek. Skala persepsi terhadap kinerja digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi subjek terhadap kinerja dirinya sendiri.

Skala penelitian merupakan skala tipe *likert* yang memiliki 4 alternatif jawaban, yaitu: (1) Sangat setuju (SS), (2) Setuju (S), (3) Tidak setuju (TS), dan (4) Sangat tidak setuju (STS). Skala kecerdasan emosional merupakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek kecerdasan emosional Goleman (2009), yaitu: mengenali diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Hasil uji kesahihan skala kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien korelasi yang bergerak dari 0,316 hingga 0,690 serta nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,939. Skala persepsi terhadap kinerja merupakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti mengacu pada aspek-aspek kinerja Gomes (2002), yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan

pekerjaan, kreativitas, kerja sama, keterandalan, inisiatif, dan kualitas personal. Hasil uji kesahihan skala persepsi terhadap kinerja memiliki nilai koefisien korelasi yang bergerak dari 0,344 hingga 0,898 serta nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,904.

Selain menggunakan skala kecerdasan emosional dan persepsi terhadap kinerja, peneliti juga menggunakan formulir *checklist* gejala pramenstruasi. Formulir *checklist* gejala pramenstruasi digunakan untuk mengetahui masa pramenstruasi subjek, sehingga respon yang diberikan subjek ketika mengisi skala tepat sesuai dengan tujuan penelitian. Formulir *checklist* gejala pramenstruasi juga digunakan sebagai analisis tambahan untuk mengetahui perbedaan tingkat gejala yang dirasakan subjek ketika masa pramenstruasi, menstruasi, dan pasca menstruasi, serta untuk mengetahui gejala dengan intensitas kemunculan tertinggi dan terendah ketika masa pramenstruasi. Formulir *checklist* gejala pramenstruasi diberikan sebelum skala kecerdasan emosional dan persepsi terhadap kinerja. Formulir *checklist* gejala pramenstruasi memiliki 4 alternatif jawaban, yaitu: 1 = tidak ada gejala yang dirasakan, 2 = gejala yang muncul jarang dirasakan, 3 = gejala yang muncul sering dirasakan, 4 = gejala yang muncul sangat sering dirasakan. Formulir *checklist* gejala pramenstruasi peneliti susun berdasarkan gejala-gejala sindrom pramenstruasi yang dikemukakan oleh Papalia, dkk. (2009), yaitu: kelelahan, sakit kepala, pembengkakan pada daerah payudara, tangan, atau kaki, kembung, mual, kram, konstipasi, peningkatan nafsu makan, peningkatan berat badan, kecemasan, depresi, mudah marah, perubahan suasana hati, ingin menangis, sulit berkonsentrasi, dan mengingat.

Metode pengumpulan data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pengukuran terhadap 2 variabel penelitian, yaitu kecerdasan emosional dan persepsi terhadap kinerja. Kedua variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala penelitian, yaitu skala kecerdasan emosional dan skala persepsi terhadap kinerja. Agar memastikan subjek penelitian memberikan respon yang tepat, yaitu ketika subjek berada dalam masa pramenstruasi, maka sebelum memberikan skala penelitian peneliti terlebih dahulu memberikan formulir *checklist* gejala pramenstruasi kepada subjek. Setelah melakukan analisis terhadap formulir *checklist* gejala pramenstruasi, selanjutnya skala kecerdasan emosional dan skala persepsi terhadap kinerja diberikan sesuai dengan masa pramenstruasi masing-masing subjek. Saat memberikan skala kecerdasan emosional dan skala persepsi terhadap kinerja kepada subjek, peneliti kembali memastikan secara lisan bahwa memang benar subjek sedang berada dalam masa pramenstruasi.

Metode analisis data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan bentuk studi korelasional yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Metode analisis regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk melihat hubungan antara variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dengan variabel tergantung yaitu kinerja karyawan, dan sekaligus untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel persepsi terhadap kinerja bila nilai variabel kecerdasan emosional dinaik atau turunkan.

Pada penelitian ini juga dilakukan analisis tambahan pada data gejala pramenstruasi untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan gejala yang dirasakan oleh subjek ketika masa pramenstruasi, menstruasi, dan pasca menstruasi. Metode analisis data yang digunakan adalah uji statistik nonparametris lebih dari dua sampel berhubungan, yaitu *Friedman Test*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 22.

HASIL PENELITIAN

Data Demografi

Data demografi menunjukkan bahwa karakteristik subjek yaitu sebagian besar usia subjek penelitian berkisar pada kelompok usia 29-35 tahun, sebagian besar subjek penelitian berpendidikan SMA, dan sebagian besar subjek penelitian berstatus telah menikah.

Uji Asumsi Data Penelitian

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi dengan probabilitas (p) 0,123 ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa sebaran pada variabel kecerdasan emosional bersifat normal. Selanjutnya, sebaran data pada variabel persepsi terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi dengan probabilitas (p) 0,063 ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa sebaran pada variabel persepsi terhadap kinerja bersifat normal. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan emosional dengan persepsi terhadap kinerja adalah linear karena memiliki nilai signifikansi dengan probabilitas (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan uji normalitas dan uji linearitas yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa data penelitian bersifat normal dan linear.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana diketahui bahwa nilai F hitung adalah 122,392 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka model regresi dapat dipercaya untuk memprediksi kontribusi variabel bebas, yaitu kecerdasan emosional terhadap variabel tergantung yaitu persepsi terhadap kinerja. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5539,675	1	5539,675	122,392	0,000 ^a
	Residual	5657,726	125	45,262		
	Total	11197,402	126			

a. Dependent Variable: Persepsi Terhadap Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual, diketahui bahwa arah hubungan yang terjadi antara kecerdasan emosional dan persepsi terhadap kinerja menunjukkan arah yang positif yang dibuktikan dari nilai koefisien regresi, yaitu (+) 0,776. Tanda positif (+) memiliki arti semakin tinggi kecerdasan emosional, akan semakin tinggi pula persepsi terhadap kinerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional akan semakin rendah pula persepsi terhadap kinerja. Nilai signifikansi sebesar p kurang dari 0,05 memperlihatkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan variabel persepsi terhadap kinerja diduga kuat memiliki jenis hubungan sebab-akibat dan bukan merupakan gejala random. Koefisien regresi yang menghasilkan angka sebesar 0,776 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 nilai dari kecerdasan emosional akan meningkatkan persepsi terhadap kinerja sebesar 0,776. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan kecerdasan emosional sebesar 1 nilai, maka diprediksi terjadi penurunan pula terhadap persepsi terhadap kinerja sebesar 0,776. Hasil uji signifikansi parameter individual dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	70,794	7,430		9,522	0,000
KecerdasanEmosional	0,776	0,070	0,703	11,063	0,000

a. Dependent Variable: Persepsi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil sumbangan efektif variabel kecerdasan emosional terhadap variabel persepsi terhadap kinerja, diketahui bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0,495. Artinya sumbangan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel persepsi terhadap kinerja adalah sebesar 49,5% dan sisanya sebesar 50,6% merupakan sumbangan yang diperoleh dari faktor-faktor lainnya. Berdasarkan nilai R diketahui bahwa besarnya korelasi dari variabel kecerdasan emosional dan persepsi terhadap kinerja adalah 0,703. Hasil sumbangan efektif variabel kecerdasan emosional terhadap variabel persepsi terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Sumbangan Efektif Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Persepsi terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,703 ^a	0,495	0,491	6,728

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Persepsi Terhadap Kinerja

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional
b. Dependent Variable: Persepsi Terhadap Kinerja

Hasil dari analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan adanya nilai signifikansi probabilitas (p) dari korelasi yang menghasilkan angka sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka hal ini membuktikan bahwa hipotesis nol ditolak

dan hipotesis alternatif diterima, yaitu ada hubungan antara kecerdasan emosional dan persepsi terhadap kinerja.

Kategorisasi Skor Skala

Berdasarkan hasil kategorisasi skor skala pada skala kecerdasan emosional diketahui bahwa sebagian besar subjek berada pada kategori tinggi yaitu dengan jumlah subjek sebesar 77 orang (60,6%). Kategorisasi skala kecerdasan emosional dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Kategorisasi Subjek pada Skala Kecerdasan Emosional

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Subjek	Persentase
Kecerdasan Emosional	$X \leq 61,25$	Sangat Rendah	0 orang	0 %
	$61,25 < X \leq 78,75$	Rendah	0 orang	0 %
	$78,75 < X \leq 96,25$	Sedang	22 orang	17,3 %
	$96,25 < X \leq 113,75$	Tinggi	77 orang	60,6 %
	$113,75 < X$	Sangat Tinggi	28 orang	22,1 %
Jumlah			127 orang	100 %

Pada skala persepsi terhadap kinerja, sebagian besar berada dalam kategori tinggi yaitu dengan jumlah subjek sebesar 99 orang (78%). Kategorisasi skala persepsi terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Tabel Kategorisasi Subjek pada Skala Persepsi terhadap Kinerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Subjek	Persentase
Persepsi terhadap kinerja	$X \leq 89,25$	Sangat Rendah	0 orang	0 %
	$89,25 < X \leq 114,75$	Rendah	0 orang	0 %
	$114,75 < X \leq 140,25$	Sedang	12 orang	9,4 %
	$140,25 < X \leq 165,25$	Tinggi	99 orang	78 %
	$165,25 < X$	Sangat Tinggi	16 orang	12,6 %
Jumlah			127 orang	100 %

Uji Beda pada Data Tambahan

Berdasarkan hasil uji beda tingkat gejala yang dirasakan subjek ketika masa pramenstruasi, menstruasi dan pasca menstruasi dengan menggunakan *Friedman Test*, diketahui bahwa terdapat perbedaan pada ketiga masa tersebut di semua gejala. Hal ini terlihat dari nilai *asympt. Sig.* lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) pada semua gejala yaitu 0,000.

Berdasarkan hasil perbedaan secara statistik pada masing-masing gejala ketika masa pramenstruasi, menstruasi dan pasca menstruasi diketahui bahwa nilai *mean rank* menstruasi pada gejala kelelahan dan pembengkakan pada payudara memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan nilai *mean rank* pramenstruasi dan pasca menstruasi. Pada gejala lainnya, yaitu sakit kepala, pembengkakan pada tangan dan/atau kaki, kembung, mual, kram perut, konstipasi, peningkatan nafsu makan, peningkatan berat badan, kecemasan, depresi, mudah marah, perubahan suasana hati, ingin menangis, penurunan konsentrasi, dan sulit mengingat, nilai *mean rank* pramenstruasi lebih besar dibanding nilai *mean rank* menstruasi dan pasca menstruasi.

Nilai rata-rata frekuensi kemunculan gejala ketika masa pramenstruasi memiliki rentang nilai dengan arti sebagai berikut: 1 = tidak ada gejala yang dirasakan, 2 = gejala yang muncul jarang dirasakan, 3 = gejala yang muncul sering dirasakan, 4 = gejala yang muncul sangat sering dirasakan.

Berdasarkan nilai rata-rata frekuensi kemunculan gejala ketika masa pramenstruasi, diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan adalah 2,7, artinya kemunculan keseluruhan gejala berada pada frekuensi 2,7 atau gejala-gejala tersebut cukup sering dirasakan oleh subjek. Pada gejala peningkatan nafsu makan, mudah marah, perubahan suasana hati, dan ingin menangis memiliki nilai frekuensi kemunculan diatas 3, artinya bahwa gejala-gejala tersebut merupakan gejala yang kemunculannya sering dirasakan oleh subjek. Gejala pembengkakan pada tangan dan/atau kaki memiliki nilai frekuensi kemunculan terendah yaitu 2,1, artinya bahwa gejala pembengkakan pada tangan dan/atau kaki merupakan gejala yang kemunculannya jarang dirasakan oleh subjek. Hasil nilai rata-rata frekuensi kemunculan gejala ketika masa pramenstruasi dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Nilai Rata-rata Frekuensi Kemunculan Gejala ketika Masa Pramenstruasi

No.	Gejala	Nilai Rata-rata Frekuensi Kemunculan Gejala ketika Masa Pramenstruasi
1.	Kelelahan	2,4
2.	Sakit kepala	2,7
3.	Pembengkakan pada payudara	2,8
4.	Pembengkakan pada tangan dan/atau kaki	2,1
5.	Kembung	2,4
6.	Mual	2,7
7.	Kram perut	2,8
8.	Konstipasi	2,5
9.	Peningkatan nafsu makan	3
10.	Peningkatan berat badan	2,2
11.	Kecemasan	2,6
12.	Depresi	2,7
13.	Mudah marah	3
14.	Perubahan suasana hati	3
15.	Ingin menangis	3,1
16.	Penurunan konsentrasi	2,7
17.	Sulit mengingat	2,7
Rata-rata Keseluruhan		2,7

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan paparan hasil penelitian dan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, maka hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan persepsi terhadap kinerja ketika masa pramenstruasi dapat diterima ($R=0,703$, $p=0,000$). Melalui hasil analisis juga menunjukkan bahwa model regresi dapat dipercaya untuk memprediksi variabel persepsi terhadap kinerja, yang mana hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan variabel persepsi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan serta diduga kuat merupakan hubungan sebab-akibat ($F=0,776$). Berdasarkan hal tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada nilai variabel kecerdasan emosional, maka akan terjadi peningkatan pula pada nilai variabel persepsi terhadap kinerja, begitu pula sebaliknya.

Perubahan hormon ketika masa pramenstruasi menyebabkan wanita mengalami ketidaknyamanan fisik dan ketegangan emosional (Papalia, dkk., 2009). Beberapa wanita menanggapi masa pramenstruasi sebagai hal yang negatif, namun di sisi lain tidak semua wanita memiliki pendapat yang sama. Beberapa wanita lainnya justru menanggapi masa

pramenstruasi sebagai hal yang positif (Ragawaluya, 1997; Lee, 2002). Kaum wanita yang mampu menanggapi masa pramenstruasi sebagai hal yang positif dapat dikatakan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi karena wanita dengan mampu menanggapi secara positif serta mampu merespon secara tepat dan tidak berlebihan terhadap keadaan masa pramenstruasi yang sedang dialami. Sebagaimana yang diungkap oleh Goleman (2009) bahwa kaum wanita yang cerdas secara emosional cenderung bersikap tegas, mengungkapkan perasaan dengan tepat, mampu memandang dirinya secara lebih positif dan mampu untuk menyesuaikan diri dengan beban stres.

Pada wanita dengan status karyawan, kecerdasan emosional membantu dalam memunculkan persepsi terhadap kinerja yang positif. Dengan adanya persepsi terhadap kinerja yang positif, maka dapat memaksimalkan kinerja yang ditampilkan secara nyata. Sternberg (2008) menyatakan bahwa serangkaian proses yang terjadi ketika individu mempersepsikan suatu stimulus dapat memengaruhi perilaku dan membentuk sikap, yang dalam hal ini adalah kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Pramudiyanti dan Mulyati (2005) yang menyatakan bahwa karyawan wanita yang memiliki persepsi terhadap kinerja tinggi menunjukkan wanita-wanita tersebut umumnya merasa tetap dapat mempertahankan kualitas dan kuantitas produk yang mereka hasilkan, dapat bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan dapat menjaga kerja sama dengan pekerja lain di tempat mereka bekerja, meskipun dalam keadaan tertekan. Oleh karena itu, kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan wanita untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini, ditunjukkan pula bahwa nilai dari sumbangan efektif adalah sebesar 0,495. Ini menunjukkan bahwa sumbangan dari variabel kecerdasan emosional terhadap variabel persepsi terhadap kinerja adalah sebesar 49,5%, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kecerdasan emosional. Menurut asumsi peneliti, faktor-faktor lain yang memengaruhi persepsi terhadap kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

Persepsi terhadap kinerja pada individu dipengaruhi oleh faktor internal yang mengacu pada keadaan individu yang melakukan persepsi. Menurut Walgito (dalam Pramudiyanti & Mulyati, 2005) berasal dari dua sumber, yaitu yang berhubungan dengan segi kejasmanian serta yang berhubungan dengan segi psikologis seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan motivasi. Selain itu, respon terhadap sindrom pramenstruasi itu sendiri juga memengaruhi persepsi terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pramudiyanti dan Mulyati (2005) yang menemukan bahwa respon terhadap pramenstruasi memberi sumbangan efektif sebesar 25,6% pada persepsi terhadap wanita bekerja. Dalam persepsi

terhadap kinerja, motivasi memiliki peranan penting. Sesuai dengan pernyataan Sigit (dalam Pramudiyanti & Mulyati, 2005) yang mengatakan bahwa upaya kerja (motivasi) dari si pekerja dapat mempengaruhi kinerjanya, kemauan keras untuk bekerja dapat membuat seorang wanita mengesampingkan tekanan-tekanan fisik dan emosi yang dirasakannya sehingga subjek tetap dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Pada faktor eksternal, Walgito (dalam Pramudiyanti & Mulyati, 2005) menjelaskan faktor eksternal terdiri dari dua sumber, yaitu stimulus dan lingkungan. Agar stimulus dapat dipersepsi, maka stimulus harus cukup kuat. Lingkungan atau situasi yang melatarbelakangi stimulus juga berpengaruh dalam persepsi. Robbins dan Judge (2008) lebih rinci menyebutkan bahwa faktor yang memengaruhi persepsi terhadap kinerja yaitu situasi kerja, waktu, keadaan kerja, dan keadaan sosial, serta nilai-nilai yang terkandung dalam diri rekan kerja, seperti sesuatu yang baru, suara, gerakan, ukuran, latar belakang, kedekatan, dan kemiripan.

Pada deskripsi data penelitian, terlihat bahwa rata-rata subjek dalam penelitian ini memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (mean teoritis < mean empiris). Begitu pula dengan variabel persepsi terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa rata-rata subjek dalam penelitian ini memiliki persepsi terhadap kinerja yang tinggi (mean teoritis < mean empiris).

Berdasarkan hasil kategorisasi skor yang diperoleh subjek pada skala kecerdasan emosional, diketahui sebanyak 17,3% subjek termasuk dalam kategori Sedang, sebanyak 60,6% subjek termasuk dalam kategori Tinggi, dan sebanyak 22,1% subjek termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan wanita pada perusahaan garmen sebagai subjek penelitian ini memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Perbedaan tingkat kecerdasan emosi pada karyawan wanita dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Goleman (2009), faktor internal dibagi menjadi dua faktor lainnya, yaitu jasmani dan psikologis. Dilihat dari segi jasmani yang di dalamnya mencakup faktor fisik dan kesehatan, bahwa setiap manusia terdapat otak yang memiliki sistem saraf pengatur emosi seperti amigdala, neokorteks, sistem limbik, dan lobus prefrontal. Sehingga apabila faktor fisik dan kesehatan seseorang terganggu atau tidak berfungsi dengan baik maka sistem saraf pengatur emosi tersebut akan memengaruhi emosi seseorang. Apabila dilihat dari segi psikologis, hal yang dapat memengaruhi emosi seseorang adalah pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir dan motivasi seseorang. Selain itu, Goleman (2009) juga menjelaskan kecerdasan emosional dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang dan dapat mempengaruhi sikap orang tersebut. Faktor eksternal dapat berupa lingkungan, teman (individu atau kelompok), dan pasangan hidup. Apabila faktor lingkungan di sekitar tidak

memiliki peran dalam meningkatkan kecerdasan emosi seseorang, maka dapat diindikasikan individu tersebut memiliki kecerdasan emosional yang rendah.

Sementara itu, dari hasil kategorisasi skor yang diperoleh subjek pada skala persepsi terhadap kinerja, diketahui sebanyak 9,4% subjek termasuk dalam kategori Sedang, sebanyak 78% subjek termasuk dalam kategori Tinggi, dan sebanyak 12,6% subjek termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan wanita pada perusahaan garmen yang menjadi subjek penelitian ini memiliki persepsi terhadap kinerja yang baik.

Perbedaan persepsi terhadap kinerja pada karyawan wanita dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang memengaruhi persepsi terhadap kinerja itu sendiri, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Walgito (dalam Pramudiyanti & Mulyati, 2005) faktor internal yang dapat memengaruhi persepsi terhadap kinerja berasal dari dua sumber, yaitu yang berhubungan dengan segi kejasmanian dan yang berhubungan dengan segi psikologis seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan motivasi orang yang melakukan persepsi. Sedangkan faktor eksternal yang dapat memengaruhi persepsi terhadap kinerja berasal dari dua sumber, yaitu stimulus dan lingkungan. Agar stimulus dapat dipersepsi, maka stimulus harus cukup kuat. Lingkungan atau situasi yang melatar-belakangi stimulus juga berpengaruh dalam persepsi terhadap kinerja.

Pada penelitian ini juga dilakukan uji beda Friedman Test untuk mengetahui perbedaan tingkat gejala yang dirasakan subjek ketika masa pramenstruasi, menstruasi dan pasca menstruasi. Berdasarkan uji beda Friedman Test terdapat perbedaan tingkat gejala yang dirasakan subjek secara signifikan ketika masa pramenstruasi, menstruasi dan pasca menstruasi. Pada hasil perbedaan secara statistik, diketahui bahwa gejala kelelahan dan pembengkakan pada payudara lebih dirasakan subjek ketika masa menstruasi dibanding ketika masa pramenstruasi dan pasca menstruasi. Pada gejala lainnya, yaitu sakit kepala, pembengkakan pada tangan dan/atau kaki, kembung, mual, kram perut, konstipasi, peningkatan nafsu makan, peningkatan berat badan, kecemasan, depresi, mudah marah, perubahan suasana hati, ingin menangis, penurunan konsentrasi, dan sulit mengingat lebih dirasakan subjek ketika berada dalam masa pramenstruasi dibanding ketika masa menstruasi dan pasca menstruasi.

Berdasarkan nilai rata-rata frekuensi kemunculan gejala ketika masa pramenstruasi, diketahui bahwa kemunculan gejala-gejala cukup sering dirasakan oleh subjek ketika masa pramenstruasi. Pada gejala peningkatan nafsu makan, mudah marah, perubahan suasana hati, dan ingin menangis merupakan gejala-gejala yang kemunculannya

sering dirasakan oleh subjek, sedangkan gejala pembengkakan pada tangan dan/atau kaki merupakan gejala yang kemunculannya jarang dirasakan oleh subjek.

Munculnya gejala-gejala tersebut ketika masa pramenstruasi dan perbedaan gejala yang muncul pada tiap individu dapat dipengaruhi oleh faktor hormon dan faktor psikologis. Wiknjosastro (2007) dan Papalia, dkk. (2009) menyatakan faktor hormon yang memengaruhi munculnya gejala-gejala ketika masa pramenstruasi adalah ketidakseimbangan antara hormon esterogen dan progesteron. Pada faktor psikologis, hal yang dapat memengaruhi adalah adanya berbagai permasalahan yang sedang dihadapi, seperti masalah keluarga, masalah sosial, dan lain-lain juga memegang peranan penting. Umumnya wanita yang lebih mudah mengalami sindrom pramenstruasi adalah wanita yang lebih peka terhadap perubahan hormonal dalam siklus menstruasi dan terhadap faktor-faktor psikologis.

Berdasarkan keseluruhan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dan persepsi terhadap kinerja karyawan wanita ketika masa pramenstruasi pada perusahaan garmen. Sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap persepsi terhadap kinerja adalah sebesar 49,5%. Melalui deskripsi data penelitian diketahui sebagian besar subjek penelitian memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Deskripsi data penelitian pada variabel persepsi terhadap kinerja, menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki persepsi terhadap kinerja yang tinggi. Berdasarkan uji beda pada gejala pramenstruasi, terdapat perbedaan tingkat gejala yang dirasakan subjek secara signifikan ketika masa pramenstruasi, menstruasi dan pasca menstruasi. Berdasarkan hasil perbedaan secara statistik diketahui bahwa sebagian besar gejala lebih dirasakan subjek ketika berada dalam masa pramenstruasi dibanding ketika masa menstruasi dan pasca menstruasi. Berdasarkan nilai rata-rata frekuensi kemunculan gejala ketika masa pramenstruasi, dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala yang muncul cukup sering dirasakan oleh subjek ketika masa pramenstruasi. Gejala peningkatan nafsu makan, mudah marah, perubahan suasana hati, dan ingin menangis merupakan gejala-gejala yang kemunculannya sering dirasakan oleh subjek, sedangkan gejala pembengkakan pada tangan dan/atau kaki merupakan gejala yang kemunculannya jarang dirasakan oleh subjek.

Saran yang dapat peneliti ajukan bagi perusahaan yaitu dengan memiliki karyawan wanita yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Tetap menjaga kondisi kerja secara kondusif dan memberi dukungan pada karyawan wanitanya penting dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan dapat membuat kelompok-kelompok suportif antar sesama karyawan dengan waktu kegiatan yang terjadwal. Kegiatan dalam kelompok ini dapat berisi kegiatan-kegiatan

seperti berbagi cerita dan pengalaman antar sesama karyawan sehingga dapat mengurangi beban psikologis maupun menjadi inspirasi bagi karyawan lainnya. Selain itu, perusahaan memberikan waktu untuk tidur sejenak ketika jam istirahat, sehingga tubuh dan pikiran karyawan menjadi segar kembali ketika akan bekerja setelah istirahat siang. Suasana kerja yang bising dan penuh dengan tekanan dapat menyebabkan karyawan menjadi cepat stres, untuk meminimalisir hal tersebut, hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memutar alunan musik instrumental ketika karyawan bekerja.

Saran bagi karyawan wanita yang dapat peneliti ajukan adalah dengan memiliki kecerdasan emosional yang berkembang baik, dapat membantu karyawan wanita untuk menghadapi kondisi yang dialami ketika masa pramenstruasi sehingga dapat tercapai kinerja yang maksimal. Untuk meningkatkan dan/atau tetap mempertahankan kecerdasan emosional, karyawan wanita dapat mengikuti pelatihan yang telah ada atau mengasah sendiri dengan membaca buku atau artikel-artikel yang membahas mengenai kecerdasan emosional. Selain itu dapat pula dengan melakukan evaluasi pengalaman-pengalaman diri sendiri dan melakukan perbaikan diri, baik dilakukan secara sendiri maupun dengan bantuan orang lain. Sedangkan bagi karyawan wanita yang telah memiliki kecerdasan emosional serta persepsi terhadap kinerja tinggi, diharapkan mampu mempertahankan kecerdasan emosional dan persepsi terhadap kinerja yang dimiliki. Selain itu, diharapkan pula dapat berbagi pengalaman ataupun berbagi solusi agar dapat meminimalisir kondisi-kondisi negatif yang dialami oleh karyawan wanita ketika masa pramenstruasi.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak agar lebih representatif. Terkendalanya masalah ijin melakukan penelitian oleh pihak manajemen garmen, dapat diatasi dengan memperluas jaringan dengan meminta bantuan kepada pihak-pihak terkait seperti dinas perindustrian dan perdagangan serta asosiasi pengusaha garmen. Dengan sumbangan sebesar 50,5% dari faktor-faktor lain selain variabel kecerdasan emosional, maka diharapkan untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor lain tersebut yang terkait dengan persepsi terhadap kinerja sehingga dapat memperkaya literatur dan menyempurnakan penelitian. Berdasarkan hasil nilai rata-rata frekuensi kemunculan gejala ketika masa pramenstruasi diperoleh hasil bahwa gejala-gejala psikologis kemunculannya lebih sering dirasakan oleh subjek dibandingkan dengan gejala-gejala fisiologis, dengan hasil tersebut diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggali lebih lanjut keterkaitannya dengan aspek-aspek variabel persepsi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Pengusaha garmen Bali lirik pasar lokal. (2013, Juli 17). Diunduh 16 November 2013, dari CipturaNews: <http://www.cipturaneews.com/riil/pengusaha-garmen-bali-lirik-pasar-lokal>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edwardin, L. T. (2006). Analisis pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. POS Indonesia (Persero) se-kota Semarang). Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103-114.
- Fitrihana, N. (2007, Agustus 16). Memperbaiki kondisi kerja di industri garmen. Diunduh 4 Agustus, 2014, dari B4D3 Consultants: Education, Industry and Management: <http://batikyogya.wordpress.com/2007/08/16/memperbaiki-kondisi-kerja-di-industri-garmen/>
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, F. C. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91-96.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1038-1046.
- Kissanti, A. (2008). *Buku pintar wanita kesehatan & kecantikan*. Yogyakarta: Araska Printika.
- Lee, S. (2002). Health and sickness: The meaning of menstruation and premenstrual syndrome in women's lives. *Sex Roles*, 46(1), 25-35.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development* (ed. 11). New York: The McGraw-Hill.
- Pramudiyanti, A. K., & Mulyati, R. (2005). Hubungan antara respon terhadap premenstrual syndrome (PMS) dengan persepsi terhadap kinerja. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Pujiastuti, A. (2007). Pengaruh pre menstrual syndrome terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di pabrik korek api Pematang Siantar. Tesis. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Purba, S. (2013, September 3). Wisata Bali: Jumlah wisatawan asing ke Bali meningkat 9,71%. Diunduh 15 November 2013, dari Solopos.com: <http://www.solopos.com/2013/09/03/wisata-bali-jumlah-wisatawan-asing-ke-bali-naik-971-443778>
- Ragawaluya, B. (1997). *Ketegangan premenstrual*. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1), 1-20.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi (ed. 12, vol. 1). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sternberg, R. J. (2008). Psikologi kognitif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Supartha, W. G. (2007, September). Pengaruh kepemimpinan dan kebijakan ketenagakerjaan pemerintah daerah terhadap disiplin dan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan garmen di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9, 107-116.
- Tjaja, R. P. (2000, Juni-Juli). Wanita bekerja dan implikasi sosial. *Naskah*, 20, 1-6.
- Trihandini, F. M. (2005). Analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi kasus di Hotel Horison Semarang). Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wiknjosastro, H. (2007). Ilmu kandungan. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawihardjo.
- Yatim, D. F. (2001). Haid tidak wajar dan menopause. Jakarta: Pustaka Populer Obor.