

PENGARUH STRES KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NAJATIM DOCKYARD

Oleh:

¹⁾Sarah Nazrina

²⁾Sumarzen Marzuki

^{1,2)}STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl.Perak Barat.No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, Jawa Timur 60177

¹⁾nazrinasarah00@gmail.com

²⁾sumarzenmarzuki58@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stress kerja, kecerdasan emosional, *burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Najatim Dockyard. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Random Sampling* yang dihitung melalui rumus *Slovin*. Sampel yang diambil sebanyak 63 responden yang dijadikan responden adalah karyawan yang bekerja di PT. Najatim Dockyard. Metode analisis data yang digunakan yaitu berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik data berdistribusi normal, tidak terjadi gejala heterokedastisitas, multikolinearitas dan otokorelasi. Pada uji hipotesis variabel stress kerja, kecerdasan emosional, dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Najatim Dockyard. Secara parsial variabel stress kerja, kecerdasan emosional, dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Najatim Dockyard. Hasil pengujian ini menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,739.

Kata Kunci: Stress kerja, Kecerdasan emosional, *burnout*, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan/organisasi bisa efisien juga efektif jika perusahaan tersebut mempunyai karyawan yang punya kinerja baik. Agar memiliki kinerja yang baik, seorang pemimpin perusahaan perlu mengawasi hal-hal yang mempunyai pengaruh pada suatu kinerja seorang karyawan. Menurut Rachel Natalya, dkk salah satu upaya untuk memberi peningkatan pada kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara lebih memahami tentang stress kerja karyawan. Ini dikarenakan stress bisa saja dialami oleh siapa saja, terutama seorang karyawan yang memiliki tekanan besar. Seseorang karyawan yang memiliki lingkungan kerja buruk dan bekerja dalam target biasanya lebih mudah mengalami stress kerja.

Sedangkan menurut Maryana Kuswandi, Dkk menjabarkan bahwa, keberhasilan kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan tersebut. Ini disebabkan seorang karyawan dengan kecerdasan emosi yang baik juga dapat mengelolah emosi dirinya dan individu lainnya. Sedangkan seseorang yang kecerdasan emosinya cenderung rendah akan sulit mengelolah emosinya dan dapat menimbulkan kelelahan emosi yang mempengaruhi kinerjanya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan kemampuan intelektual serta kemampuan dalam menguasai dan mengelolah emosi serta menjalin hubungan dengan orang lain (Martin, 2000)

Stress kerja sendiri merupakan keadaan mental dan fisik seorang karyawan tidak seimbang yang akan mengakibatkan emosi dan pemikiran seorang tidak teratur. Stress kerja kerap terjadi dalam sebagian pekerja yang mempunyai pengabdian tinggi terhadap pekerjaan, baik itu perawat, guru, pegawai kantoran. Tidak seluruh karyawan mengalami tertekan kerja, karyawan yang bisa mengatur mental dengan baik cenderung bisa menjauhi tertekan kerja.

Robbins dan Judge (2015: 70) menalarkan kecerdasan emosional dapat diartikan dengan

suatu keahlian manusia dalam memberi suatu nilai pada emosi baik untuk diri sendiri juga individu lain, memiliki pemahaman emosional untuk diri sendiri dan sekitarnya, dan memiliki aturan emosi sesuai alur yang teratur. Sedangkan Daniel Goleman (2016:43) memiliki pendapat bahwa kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu keahlian individu untuk secara cerdas menyesuaikan kehidupan emosionalnya untuk menjaga keharmonisan emosi dan mengekspresikannya dengan kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati dan kemampuan sosial.

Burnout adalah keadaan dimana suatu individu merasakan kelelahan pada emosional, mental, dan fisik yang dimana penyebabnya adalah stres yang berlebihan dan berkepanjangan. *Burnout* bisa juga disebabkan karena tekanan dalam pekerjaan. Seseorang karyawan yang mengalami *burnout* biasanya sering izin untuk beristirahat dengan alasan sakit, kelelahan, dan tidak masuk bekerja pada beberapa hari. *burnout* dapat berlangsung lebih lama atau lebih singkat tergantung pada situasi yang dialami dan kemampuan untuk beradaptasi dengan keadaan (Landa dan Lopez-Zafra,2010).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kecerdasan emosional, dan *burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Atas dasar tersebut maka penting jika dilakukan suatu penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Dengan harapan pemimpin perusahaan akan lebih memperhatikan lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama stres kerja, kecerdasan emosional dan *burnout*. Dengan demikian judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Najatim**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard?
2. Apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard?
3. Apakah *burnout* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard?
4. Apakah stres kerja, kecerdasan emosional dan *burnout* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard?

Batasan Masalah

Hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan ini tidak akan dibahas dengan menyeluruh karena adanya keterbatasan dan guna mencegah adanya perluasan masalah dan agar dapat memudahkan dalam memahami permasalahan dalam penelitian ini penulis memaparkan keterbatasan-keterbatasan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti, khususnya yang memiliki keterkaitan dengan pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guna mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard
2. Guna mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard
3. Guna mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard
4. Guna mengetahui pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard.

Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini hendaknya dijadikan sebagai acuan informasi yang digunakan dalam menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi dengan memperhatikan faktor kinerja karyawan terutama stres kerja, kecerdasan emosional, dan *burnout*. Selain itu, penelitian ini bermanfaat sebagai masukan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini akan memperdalam pemahaman pengetahuan dan pemikiran mahasiswa, menambah kelengkapan bahan pustaka yang bermanfaat bagi semua pemangku kepentingan, dan menerapkan teori di bidang manajemen, pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya psikologi karyawan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen

Manajemen sudah ditemukan sejak dulu, dimana manusia mulai memenuhi kebutuhan dengan bantuan individu lain. Manajemen ada dalam setiap aktivitas manusia baik dalam rumah, sekolah maupun perusahaan. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola.

Manajemen di definisikan dengan sebuah proses dimana diadakan suatu perencanaan dan juga pengawasan atas upaya para individu di dalam organisasi dalam mencapai tujuannya dan juga yang ikut mengatur para pengguna sumber daya perusahaan yang lain dengan mengawasi dan mengarahkan para pengguna sumber daya tersebut guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Handoko 2012:8). Sedangkan menurut Siswanto (2012:1) mendefinisikan manajemen sebagai seni dan ilmu untuk merencanakan, mengorganisasi, dan memotivasi seseorang dalam teknik bekerja guna mencapai tujuan yang direncanakan oleh perusahaan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM memiliki konsep dasar dimana setiap karyawan merupakan manusia bukan alat dan lebih dari sekedar objek bisnis. Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai hubungan antara ilmu pengetahuan dan seni, peran karyawan yang proporsional dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan dan sosial (Melayu S.P Hasibuan).

MSDM merupakan suatu cara dalam mengembangkan guna merencanakan, menerapkan, merekrut, melatih seorang karyawan agar memiliki kinerja baik dan inisiatif dalam mengembangkan ilmu organisasi di suatu perusahaan. Umumnya, setiap perusahaan memiliki dan memerlukan manajemen SDM (*Human Resource*). Bagian tersebut memiliki tanggung jawab dalam mengurus perihal sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan agar setiap kinerja menjadi mudah dan efektif. Setiap perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menempatkan karyawan pada bagian yang sesuai.

Pendekatan MSDM

Di setiap kegiatan maupun aktivitas perusahaan akan selalu memiliki permasalahan dalam setiap periodenya. Agar masalah tersebut dapat diatasi maka diperlukan beberapa pendekatan. Pendekatan ini dimaksudkan dengan pendekatan yang selalu diperbarui dari segi waktu.

1. Pendekatan Mekanis

Pada pendekatan ini, jika ada permasalahan terkait SDM, maka unsur manusia disamakan dengan faktor produksi lain, sehingga para pekerja ditekan dengan upah yang minim dan biaya produksi pun menjadi rendah. Disini tenaga kerja harus memiliki sikap sebagai faktor produksi.

2. Pendekatan Paternalisme

Paternalisme adalah suatu konsep yang memiliki pendapat bahwa manajemen merupakan perlindungan bagi pekerja. Macam-macam upaya dilakukan oleh pemimpin perusahaan agar karyawan tidak lagi menjadikan pihak lain sebagai pertolongan. Pada tahun 1930-an pendekatan ini sudah berangsur punah.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Manajemen personalia memiliki beberapa proses yang sedikit rumit, karena proses dalam manajemen sumber daya manusia sendiri berkaitan dengan pemikiran pekerja yang harus bisa diseimbangkan dengan tujuan perusahaan dan masyarakat luas. Dengan proses tersebut, maka dibuatlah pendekatan dengan model yang lain yaitu dengan mempelajari sistem sosial dimana pendekatan ini suatu pemecahan masalah dapat memperhitungkan faktor lingkungan.

Fungsi MSDM

Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yaitu mengelolah karyawan seefektif mungkin agar mendapatkan karyawan dengan kinerja yang optimal dalam memberi manfaat bagi perusahaan. MSDM sendiri termasuk kedalam sebuah bidang studi yang menganalisis bagaimana kontribusi serta hubungan antara karyawan dan juga perusahaan dalam mencapai tujuan yang ada. Ini dikarenakan karyawan sangat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah beberapa fungsi MSDM dalam suatu perusahaan:

1. Perencanaan MSDM

Mondy, Noe dan Premaux berpendapat bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses sistematis untuk menilai dan meninjau kebutuhan tenaga kerja untuk memastikan bahwa berbagai kebutuhan dan keterampilan tenaga kerja terpenuhi.

2. Perekrutan dan Pemberhentian Karyawan

Suatu proses yang mencakup perekrutan karyawan, penyaringan dan pemilihan kandidat, dan pelaksanaan pelatihan.

3. Pemberian Upah pada Karyawan

Pada dasarnya, gaji mencakup semua manfaat yang diterima oleh seorang karyawan atau pekerja sebagai hasil dari pekerjaannya. Manfaat sebagai kompensasi finansial tambahan untuk gaji pokok (gapok) termasuk pembayaran hari raya, pembayaran sakit, pembayaran hari raya (THR) dan asuransi kesehatan (Mondy, Noe dan Premeaux).

4. Penilaian Pekerja dan Pengembangan Karir

Evaluasi pegawai atau kinerja pegawai menyangkut penentuan sejauh mana imbalan yang diberikan kepada pegawai atas pencapaiannya yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur pertumbuhan karir.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- a. Merancang dan menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Melaksanakan program motivasi pegawai atau pegawai.
- c. Mengembangkan strategi penyelesaian konflik bisnis
- d. Menghitung tingkat produktivitas bisnis.

6. Penerapan Hubungan Kerja yang Efektif

Dalam peran ini, perusahaan harus mampu menetapkan standar bagaimana hubungan *industrial* yang efektif dan efisien harus dilakukan.

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang sulit mengatur emosinya dan menyebabkan seseorang memiliki kondisi tekanan mental yang mengakibatkan kondisi mental dan fisik menjadi tidak seimbang. Stres merupakan kondisi dimana seseorang memiliki tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan dari beberapa aktivitas yang dia lakukan dimana situasi lingkungan menjadi salah satu faktornya (Sunyoto 2015:216). Sedangkan menurut Rivai (2004:108) stres kerja adalah suatu keadaansaat fisik dan mental yang tidak seimbang akibat dari keadaan tidak nyaman yang dapat membuat emosi, pemikiran dan kondisi karyawan berpengaruh. Stres adalah keadaan serba cepat ketika dihadapkan dengan peluang, kebutuhan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan seseorang, yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting.

Faktor Stres Kerja

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja antara lain adalah faktor lingkungan dan kelelahan kerja. Berikut merupakan sejumlah faktor yang mengakibatkan stres kerja menurut (Robbin, 2003, pp. 794-798):

1. Faktor lingkungan

Yang dimaksud faktor lingkungan disini adalah kondisi dimana adanya perubahan yang tidak pasti pada ekonomi, politik, dan teknologi. Sebagai contoh dimasa pandemi covid dimana sektor ekonomi, politik dan teknologi berubah drastis. Banyak kebijakan baru yang merugikan suatu perusahaan dan berdampak pada karyawan yang bisa menyebabkan kondisi psikis karyawan terganggu.

2. Faktor Lingkungan Kerja (Organisasi)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan perusahaan itu sendiri. Seperti tekanan dalam kerja yang dituntut secepat dan teliti. Lingkungan kerja dan rekan kerja yang tidak baik juga bisa mempengaruhi psikis dan menyebabkan seorang karyawan mengalami stres kerja

3. Faktor Pribadi

Merupakan faktor dari dalam individu itu sendiri, baik secara ekonomi ataupun keluarga dan masalah pribadi lainnya. Seseorang yang memiliki masalah pribadi cenderung mengalami sikap yang sensitif dan saat bekerja kinerja pun menjadi tidak optimal karena pikiran cenderung bercampur aduk antara masalah pribadi dan pekerjaan.

Gejala Stres Kerja

Orang yang mengalami stres kerja cenderung mengalami beberapa perubahan dalam dirinya secara fisik, psikologis, dan perilaku. Stres dapat diidentifikasi dengan karakteristik umum yang muncul pada semua individu, seperti kecemasan dan kelelahan yang terus-menerus (munandar). Sedangkan menurut Robbins, Dkk gejala stres kerja ada tiga (3), yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Gejala ini merupakan gejala yang terjadi pada fisik seseorang. Seseorang yang mengalami stres biasanya mengalami perubahan dalam fisiknya. Detak jantung yang cepat dan tidak beraturan, nafas yang tidak teratur, sakit kepala dan tekanan darah tinggi.

2. Gejala Psikologis

Gejala ini merupakan kondisi dimana seseorang mengalami perubahan mental antara lain, mudah marah, tidak dapat mengontrol emosinya, sensitif, sering berfikir negatif dan menunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala ini ditandai dengan perubahan dari tindakan seseorang. Dimana seseorang memiliki perilaku yang tidak biasanya. Produktivitas kerja yang menurun, ketidakhadiran dan perubahan pola hidup yang cenderung menjadi lebih buruk.

Kecerdasan Emosional

Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam memahami, mengelola, dan mengontrol emosi diri sendiri dan juga orang di sekitarnya. Emosi disini memiliki acuan informasi berdasarkan perasaan seseorang dalam suatu hubungan. Sedangkan, kecerdasan sendiri memiliki acuan berupa daya tampung pemikiran seseorang dalam memberikan alasan yang relevan dan signifikan terhadap suatu permasalahan dalam suatu hubungan. Kecerdasan Emosional memiliki lima poin utama yaitu, kemampuan mengenali dan mengatur emosi diri sendiri, kemampuan memahami emosi orang lain, kemampuan menanggapi orang lain secara emosional, dan kemampuan menggunakan emosi sebagai sarana motivasi diri. menggunakan. (Howard Gardner).

Dimensi Utama Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki lima wilayah utama yaitu:

1. **Kesadaran Diri**
Kemampuan untuk memahami dan mengerti diri sendiri, lalu mengaplikasikannya untuk pengambilan keputusan, memiliki standar kemampuan yang realistis, dan memiliki kesadaran diri yang kuat.
2. **Mengelolah Emosi**
Seseorang yang peka terhadap hati nurani, kemampuan untuk mengontrol dan mengelola emosinya dengan cara yang bermanfaat untuk menyelesaikan suatu tugas, dapat menunda kegembiraan sebelum mencapai suatu tujuan, dan dapat menarik diri untuk pulih dari tekanan emosional.
3. **Motivasi diri sendiri**
Motivasi adalah keinginan terdalam untuk menyemangati diri sendiri agar dapat menggapai tujuan, mengambil inisiatif, bertindak secara efektif dan efisien, menerima masalah, dan mengatasinya.
4. **Empati**
Merupakan keahlian seseorang untuk memahami apa yang orang lain rasakan, untuk memahami pemikiran mereka, dan membina hubungan yang baik, serta untuk beradaptasi dengan baik.
5. **Keterampilan Sosial**
Terampil mengelola emosi ketika berinteraksi dengan orang lain, membaca situasi dan jaringan sosial dengan hati-hati dan berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bernegosiasi, menyelesaikan, dan menyelesaikan perselisihan dan memahami bagaimana bekerjasama. Kemampuan untuk bekerjasama.

Burnout

Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan kondisi ketika seseorang mengalami stres berat akibat dari tekanan berat pekerjaan. *Burnout* juga biasa disebut kelelahan kerja. Semua karyawan dapat mengalami *burnout*, namun kondisi *burnout* biasa dialami oleh seseorang yang terlalu memaksakan dalam bekerja. Biasanya seseorang tersebut berada dalam tekanan di dunia kerja baik secara fisik, pemikiran ataupun lingkungan kerjanya. *Burnout* juga kerap kali terjadi pada karyawan yang dituntut untuk serba cepat dan teliti.

Davis dan Newstrom dalam Rulin menjelaskan bahwa *burnout* sebagai keadaan dimana suatu individu mengalami rasa lelah yang parah, kejenuhan dan sikap untuk menjauhi pekerjaan. Seseorang yang mengalami *burnout* biasanya sering melakukan ketidakhadiran kerja, izin dengan alasan sakit, lelah, dan sebagainya. Sedangkan Cherniss dalam Praswati mendefinisikan *burnout* dipengaruhi oleh kekuatan dari karakteristik pribadi individu itu sendiri. Setiap orang pasti memiliki karakteristik, pemikiran dan sifat yang berbeda. Dalam karakteristik tersebut terdapat sebuah motivasi dimana seseorang dapat memiliki semangat yang tinggi atau rendah dalam melakukan sebuah pekerjaan, inilah yang menjadi kunci utama *burnout*.

Dimensi *Burnout*

Menurut Maslach dan Jackson (Dalam Enzman dan Schaufeli: 1996) mengemukakan bahwa *burnout* memiliki tiga dimensi utama, yaitu:

1. **Kelelahan Emosional**
Merupakan kondisi dimana seseorang sulit mengelolah emosinya, mudah marah, dan cenderung memiliki penilaian negatif untuk dirinya sendiri. Dalam kondisi ini seseorang akan memiliki motivasi kerja yang sangat buruk. Kelelahan emosional bisa ditandai dengan beberapa keadaan antara lain, merasakan energi yang terkuras, berkurangnya empati yang menimbulkan rasa tidak mampu mengerti dan menghadapi orang lain (Maslach dan Jackson).
2. **Depersonalisasi**
Merupakan kondisi dimana seseorang tidak memiliki empati terhadap orang lain. Pada kondisi ini biasanya seseorang cenderung memandang rendah orang lain. Kondisi ini terjadi akibat sikap dari diri sendiri yang menarik diri dari lingkungan sosialnya. Penarikan diri dari

lingkungan sosial biasanya memberikan ketenangan emosi bagi seseorang, namun ini dapat mengakibatkan seseorang untuk sulit beradaptasi dan menghargai orang lain (Maslach dan Jackson).

3. Rendahnya Penghargaan Diri

Merupakan kondisi dimana seseorang selalu memandah rendah dirinya sendiri terutama dalam hal pekerjaan. Dalam kondisi seperti ini seseorang biasanya selalu memiliki perasaan kurang dengan apa yang sudah dilakukan. Seseorang akan merasa bahwa dirinya buruk dan tidak mampu menjadi lebih baik lagi. Tak jarang seseorang pada kondisi ini juga akan merasakan rasa bersalah yang berlebihan (Maslach dan Jackson).

Faktor *Burnout*

Kunci utama *burnout* adalah pada motivasi diri seseorang, namun masih banyak faktor lainnya yang menyebabkan *burnout*. Patel (2014) menjelaskan bahwa *burnout* memiliki tiga faktor utama, yaitu:

1. Faktor Demografik

Faktor demografik bisa dilihat dari gambaran umum seseorang seperti jenis kelamin, status pernikahan dan umur. Seseorang yang sudah dewasa cenderung lebih mudah mengalami *burnout* dibandingkan anak-anak. Seseorang yang sudah menikah juga cenderung lebih mudah mengalami *burnout*. Untuk mendapatkan upah atau jabatan yang maksimal seseorang cenderung menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja dan mengalami *burnout* (Patel 2014).

2. Faktor Personal

Faktor ini dapat dilihat dari tugas dan kepribadian seseorang individu. Setiap orang pastinya memiliki kepribadian yang berbeda-beda, biasanya seseorang yang memiliki kepribadian yang sensitif lebih mudah terkena *burnout*. Selain itu masalah pribadi juga bisa menjadi salah satu penyebab *burnout*. Masalah pribadi ini dapat meliputi masalah dengan keluarga tau dengan pribadinya sendiri (Patel 2014).

3. Faktor Organisasi

Merupakan faktor dimana lingkungan dan kondisi kerja dapat mempengaruhi seseorang. Lingkungan kerja yang kurang baik biasanya bisa menjadi penyebab utama *burnout*. Lingkungan kerja yang kurang baik bisa dilihat dari rekan kerja yang kurang bersahabat maupun pemimpin perusahaan yang kurang ramah dan cenderung menekan karyawan nya baik secara fisik maupun psikis. Faktor ini juga bisa dilihat dari tekanan dan tanggung jawab pekerjaan seseorang, dimana seseorang yang mengalami *burnout* biasanya adalah seseorang yang memiliki tugas yang berat dengan tekanan tinggi seperti dituntut dalam pekerjaan cepat dan teliti (Patel 2014).

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas yang sejalan dengan tanggung jawab yang telah didapatkan. Sedangkan Rivai memberi penjelasan bahwa kinerja adalah perilaku manusia yang otentik didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Prawirosentono dalam Dulbert (2007) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan suatu individu atau kelompok searah dengan tujuannya. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah konsep universal, kinerja organisasi, departemen dan karyawan berdasarkan kriteria tertentu.

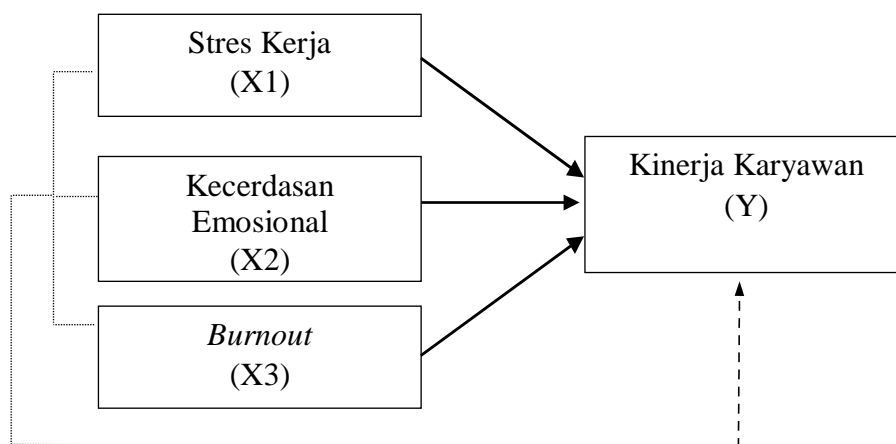
Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006:260) menjelaskan bahwa untuk menilai suatu kinerja pada masing-masing individu terdapat beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas; pengukuran kualitas kerja berdasarkan persepsi seorang pegawai pada kualitas kerjanya yang telah sempurna dan menghasilkan keterampilan dan kemampuan.
2. Kuantitas; suatu jumlah penghasilan kinerja yang dapat dinyatakan dengan beberapa istilah seperti, siklus aktivitas, jumlah unit, dan sebagainya.
3. Ketepatan waktu; diartikan dengan suatu tingkatan aktivitas yang dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat dan kualitas yang baik.
4. Efektivitas; tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (orang, uang, teknologi, bahan baku) digunakan secara optimal dalam rangka meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya untuk setiap unit.
5. Kemandirian; tingkat seorang pegawai yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini memiliki kerangka pemikiran yang mencakup Stres kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan *Burnout* (X3) adalah sebagai variabel bebas, dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah oleh Peneliti, Mei 2022

Keterangan :

- - - - -> : Pengaruh Simultan

————> : Pengaruh Parsial

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Setiap kali penelitian diinginkan, peneliti harus terlebih dahulu memutuskan penelitian ini akan menggunakan metode yang seperti apa. Penelitian juga harus memiliki ide pokok dengan landasan pemikiran yang terarah. Metode yang dipakai dalam penelitian kali ini adalah metode kuantitatif dengan pengolahan data numerik dan penyebaran kuesioner sebagai sumber data. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan cara pengumpulan data terukur dengan menggunakan statistik, matematika, dan komputer, dan melakukan penelitian sistematis untuk menjelaskan fenomena. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan teori-teori hipotetis tentang fenomena alam.

Penelitian kuantitatif juga dapat didefinisikan sebagai penelitian dengan pendekatan yang memuat hal-hal numerik, dimulai dari pengumpulan data, penjabaran data yang telah di dapatkan, dan penjabaran dari hasil data yang telah dikelolah (Arikunto 2016:12). Creswell menjelaskan penelitian kuantitatif, di mana peneliti berkewajiban untuk menjelaskan secara jelas dan ringkas bagaimana masing-masing variabel penelitian berhubungan satu sama lain, umumnya survei populasi tertentu atau sampel acak, mengumpulkan data menggunakan alat survei, dan

mengumpulkan data menggunakan peralatan survei. Data tersebut kemudian dievaluasi secara statistik untuk memvalidasi himpunan dan hipotesis yang ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Area umum terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Najatim Dockyard yang memiliki jumlah 75 orang karyawan.

Sugiyono menjabarkan sampel sebagai sebuah bagian dari suatu keseluruhan populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Sampel digunakan sebagai bagian dari atau sebagai wakil dari populasi yang diteliti. Jika survei dilakukan oleh sebagian populasi, maka survei tersebut merupakan survei sampel Arikunto (2006: 131). Berikut adalah salah satu cara menentukan suatu sampel dari sebuah populasi menggunakan rumus *slovin*:

$$n = \frac{N}{(1 + (N \times e^2))}$$

Keterangan:

n :Sampel

N :Populasi

e² : Batas toleransi kesalahan (5%)

Dari rumus di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

$$n = \frac{75}{1 + (75) \times (0,05)^2}$$

n = 63

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa sejumlah sampel yang terdapat dalam penelitian ini sejumlah 63 responden dari karyawan PT. Najatim Dockyard sebagai perwakilan dari jumlah populasi guna memperoleh suatu data yang pasti dengan menggunakan teknik *probability sampling*, mengambil sampel dengan cara *simple random sampling* yaitu peneliti menentukan sampel secara acak dan tidak memperhatikan strata dalam populasi.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independent (X)

1. Stres kerja (X1)

Stres kerja adalah suatu kondisi stress dimana akibatnya akan memicu fisik dan psikologis yang tidak seimbang dan berpengaruh pada proses berpikir, emosi dan kesejahteraan pegawai. Adapun indikator stres kerja menurut Robbins adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan

2. Kecerdasan Emosional (X2)

Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu dalam menuangkan emosi yang dirasakan dan juga mengatasinya dengan berbagai cara yang baik. Adapun indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

- a. Pengenalan diri
- b. Pengendalian diri
- c. Motivasi
- d. Empati
- e. Keterampilan sosial

3. *Burnout* (X3)

Burnout merupakan kondisi ketika seseorang mengalami stres berat akibat dari tekanan berat pekerjaan. *Burnout* juga biasa disebut kelelahan kerja. Semua karyawan dapat mengalami *burnout*, namun kondisi *burnout* biasa dialami oleh seseorang yang terlalu memaksakan dalam

bekerja. Biasanya seseorang tersebut berada dalam tekanan di dunia kerja baik secara fisik, pemikiran ataupun lingkungan kerjanya. *Burnout* juga kerap kali terjadi pada karyawan yang dituntut untuk serba cepat dan teliti. Adapun variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kelelahan Emosional
- b. Depersonalisasi
- c. Rendahnya Penghargaan Diri.

Variabel Dependent (Y)

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi seberapa sukses suatu perusahaan. Hasil yang baik akan di dapat dari karyawan yang baik. Dan jika karyawan mempunyai kinerja yang buruk maka bisnis juga akan mendapat dampak negatif. Kinerja pegawai ini dapat dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Sumber Data

1. Data Primer

Data ini adalah data yang digunakan penulis untuk membantu dalam menemukan sebuah hasil atas permasalahan yang telah disiapkan untuk penelitian. Data primer dapat didefinisikan sebagai sesuatu bahan penelitian yang didapatkan dari subyek penelitian. Data ini didapatkan dengan cara observasi langsung dan penyebaran kuisioner terhadap karyawan PT.Najatim Dockyard.

2. Data Sekunder

Data sekunder dapat didefinisikan dengan suatu data yang bersumber dari pihak yang telah memiliki data yang sama sebelumnya, dimana data tersebut tidak langsung diambil peneliti sendiri dari lokasi penelitian. Data ini didapatkan peneliti dari berbagai literatur mulai dari jurnal, *website* ataupun buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuisioner merupakan sebuah Teknik perolehan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan untuk responden secara tertulis. Pertanyaan dapat diajukan secara langsung, melalui sebuah surat yang memuat kumpulan pertanyaan atau di internet. Ada dua jenis survei: tertutup dan terbuka. Kuisioner ini bertujuan untuk mengetahui serangkaian tanggapan dari responden tentang stres kerja yang dialami karyawan dan kecerdasan yang dimiliki karyawan yang dapat menimbulkan kecenderungan *burnout* pada karyawan PT. Najatim Dockyard.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu kegiatan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan inti permasalahan dari objek penelitian. Disini peneliti mendapatkan sumber-sumber dari beberapa literatur seperti buku atau jurnal yang memuat tentang stres kerja, kecerdasan emosional dan *burnout*. Nasir mendefinisikan studi pustaka adalah suatu cara dalam pengumpulan data yang juga melibatkan penelaahan literature, buku, catatan, dan berbagai laporan yang ada kaitannya dengan suatu masalah yang akan dipecahkan.

Analisis Data

Analisis data adalah sebuah cara dalam mengelolah suatu data yang diubah menjadi suatu

informasi yang variatif sehingga memiliki karakteristik yang mudah untuk di mengerti dan memberi sebuah solusi atas permasalahan. Berfungsi agar mempermudah dalam menemukan solusi permasalahan Dalam analisis data penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari: sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Uji Deskriptif

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Merupakan suatu metode uji yang dipakai untuk memberi petunjuk kualitas dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Disisi lain Sugiyono mengemukakan bahwa uji validitas bisa juga digunakan sebagai alat ukur sebuah kebenaran untuk pertanyaan pada kuisisioner dan mengukur kemampuan kuisisioner dalam mengungkapkan sesuatu. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji validitas adalah:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid;
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini berfungsi sebagai alat ukur yang berguna dalam menentukan sebuah konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Dalam uji ini akan digunakan uji *Alpha Cronbach* guna memahami suatu variable bersifat reliabel atau tidak. Dengan hasil yang didapatkan, jika konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $>$ 0.60, (Ghozali dalam Syafrizal, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Merupakan suatu metode uji yang didalamnya tekandung beberapa syarat yang harus terpenuhi dalam menguji kelayakan model yang dipakai peneliti dalam penelitiannya

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan agar mengevaluasi distribusi sebuah data dari sejumlah variabel dan data, terlepas dari apakah data tersebut terdistribusi normal. Dalam model regresi ada beberapa syarat asumsi dengan distribusi mendekati normal hingga normal. Uji yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah uji statistik non - parametrik *Kolmogorov-Smirnoff* dimana:

H0: Data penelitian berdistribusi normal

H1: Data penelitian tidak berdistribusi normal

Dari dasar sampel yang diuji hipotesisnya, apakah sampel berdistribusi normal atau tidak, kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a. Apabila terdapat nilai signifikansi pada uji ini $>$ 5%, maka diterima H0 berarti distribusi sampel normal;
- b. Apabila terdapat nilai signifikansi pada uji ini $<$ 5%, maka ditolak H0 berarti distribusi sampel tidak normal

2. Uji Multikoloniertias

Uji multikolinearitas suatu uji yang dilaksanakan agar dapat diketahui ada atau tidak adanya korelasi dari variabel independent satu sama lain dalam model regresi. Multikolinearitas memiliki arti adanya hubungan linier yang relatif sempurna dari beberapa atau semua variabel yang menggambarkan model regresi. (Ajija, 2011). Adanya multikolinearitas dapat diketahui dari suatu koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas. Menurut Ghazali (2011),

pengukuran multikolinearitas dapat dibaca dari nilai TOL (*Margin of Error*) dan VIF (*Variance Expansion Factor*). Nilai *cut off* yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah sama dengan nilai *tolerance* 0.1 atau nilai VIF 10. Hipotesis yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah:

- a. H_0 : $VIF > 10$, terdapat multikolinearitas.
- b. H_1 : $VIF \leq 10$ Tidak terjadi multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah suatu keadaan dimana akan ada ketidaksamaan varians kesalahan bagi semua pengamatan dari masing-masing variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi akan menjadi baik apabila terjadi suatu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika terjadi suatu pola, seperti titik yang menggambarkan suatu pola teratur maka memberi indikasi telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah suatu model regresi linier yang didalamnya ada beberapa variabel independen atau prediktor. Model ini digunakan agar dapat mengetahui apa pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (x2), manajemen diri (X3), kecenderungan *burnout* (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y : Kecenderungan *Burnout*

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Motivasi

X3 : Manajemen diri

A : Konstanta

b : Koefisien perubahan yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel independen (X1, X2, X3, X4, X5) terhadap variabel dependen (Y)

e : Tingkat kesalahan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji-t adalah suatu uji yang mempunyai tujuan untuk mengetahui suatu pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut terdapat langkah pengujian terhadap koefisien regresi:

- a. H_0 , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. H_{a1} , adanya suatu pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. H_0 tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *burnout* terhadap variabel kinerja karyawan.
- d. H_{a2} , ada pengaruh yang signifikan antara variabel *burnout* terhadap variabel kinerja karyawan.
- e. H_0 , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan.
- f. H_{a3} , ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini akan memakai taraf signifikansi sebesar 5% juga derajat kebebasan (d.f) = n-k, perhitungan yang digunakan ialah SPSS. Dan kesimpulan yang dapat diambil adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diartikan

bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen;

- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat diartikan bahwa variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (f)

Uji F suatu uji yang mempunyai tujuan untuk mengetahui suatu pengaruh dari variable bebas terhadap variable. Uji F sendiri dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- a. H_0 , tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja, kecerdasan emosional dan *burnout* terhadap variabel kinerja karyawan;
- b. H_1 , ada pengaruh yang signifikan antara variabel antara stres kerja, kecerdasan emosional dan *burnout* terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengujian ini memakai taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (d.f) = (k-1, n-k, α), jadi kita dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan komputer program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah:

- 1) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya;
- 2) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan F tabel derajat kebebasan = (k-1, n-k, α).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Merupakan suatu metode uji yang berfungsi menjelaskan kecepatan perubahan variabel dependen yang telah diberi penjelasan oleh variabel independen. Uji ini juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi. Koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 rendah, maka kemampuan menjelaskan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sangat terbatas. Menurut Ghazali (2012), kelemahan mendasar ketika menggunakan koefisien determinasi adalah adanya keharusan untuk meningkatkan variabel independen, dan R^2 terlepas dari apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

HASIL UJI

Uji Persyaratan Analisis

Uji validitas merupakan metode pengujian data yang dipakai untuk menaksir sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner tersebut valid apabila pertanyaan yang ada di kuisioner tersebut mampu mewakili sesuatu yang dapat diukur. Uji validitas diukur melalui nilai r pada tabel output menggunakan program SPSS. Dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Item	Rxy	Signifikan	rtabel	Keterangan
1.	0,710	0,000	0,195	Valid
2.	0,744	0,000	0,195	Valid
3.	0,659	0,000	0,195	Valid
4.	0,612	0,000	0,195	Valid
5.	0,670	0,000	0,195	Valid
6.	0,606	0,000	0,195	Valid

Sumber: Olahan data primer, 2022

Nilai yang ada pada R_{tabel} di peroleh dari taraf signifikansi 0,05 yaitu sejumlah 0,195. Maka, dari analisis tersebut ditunjukkan, seluruh poin pernyataan dari kecerdasan emosional adalah valid, ini dikarenakan nilai r_{xy} memiliki nilai lebih tinggi dari r_{tabel} . Maka semua poin pernyataan kuisioner dari kecerdasan emosional adalah valid.

2. Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item	r_{xy}	Signifikan	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,771	0,000	0,195	Valid
2.	0,540	0,000	0,195	Valid
3.	0,817	0,000	0,195	Valid
4.	0,603	0,000	0,195	Valid
5.	0,817	0,000	0,195	Valid
6.	0,558	0,000	0,195	Valid

Sumber: Olahan data primer, 2022

Nilai yang ada pada R_{tabel} yang didapat dari taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195. Maka, dari analisis tersebut ditunjukkan, seluruh poin pernyataan dari stres kerja adalah valid, ini dikarenakan nilai r_{xy} memiliki nilai lebih tinggi dari r_{tabel} . Maka semua poin pernyataan kuisioner stres kerja adalah valid.

3. Uji Validitas Variabel *Burnout*

Tabel 3 Hasil Uji Validitas *Burnout*

Item	r_{xy}	Signifikan	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,654	0,000	0,195	Valid
2.	0,453	0,000	0,195	Valid
3.	0,877	0,000	0,195	Valid
4.	0,673	0,000	0,195	Valid
5.	0,787	0,000	0,195	Valid
6.	0,658	0,000	0,195	Valid

Sumber: Olahan data primer, 2022

Nilai yang ada pada R_{tabel} yang didapat dari taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195. Maka, dari analisis tersebut ditunjukkan, seluruh poin pernyataan dari *burnout* adalah valid, ini dikarenakan nilai r_{xy} memiliki nilai lebih tinggi dari r_{tabel} . Maka semua poin pernyataan kuisioner *burnout* adalah valid.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r_{xy}	Signifikan	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,790	0,000	0,195	Valid
2.	0,795	0,000	0,195	Valid
3.	0,787	0,000	0,195	Valid
4.	0,724	0,000	0,195	Valid
5.	0,630	0,000	0,195	Valid
6.	0,637	0,000	0,195	Valid

Sumber: Olahan data primer, 2022

Nilai yang ada pada R_{tabel} yang didapat dari taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195. Maka, dari analisis tersebut ditunjukkan, seluruh poin pernyataan dari kinerja karyawan adalah valid, ini dikarenakan nilai r_{xy} memiliki nilai lebih tinggi dari r_{tabel} . Maka semua poin pernyataan kuisioner kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,752	Reliabel
Stres Kerja	0,774	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,810	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,811	Reliabel

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari uji reliabilitas terdapat hasil pada keseluruhan variabel menggunakan *Cronbach's Alpha* yang dapat dilihat pada tabel 5 ditunjukkan bahwa nilai *Alpha* lebih dari 0,6. Maka bisa dipastikan semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov-Sminorv Z Asymp.Sig (2-tailed)</i>	0,096 0,319

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari pengujian ini terdapat hasil yang menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Sminorv Z* 0,096 , lalu *Asymp.Sig (2-tailed)* mempunyai nilai sejumlah 0,319 > 0,05. Maka dapat disimpulkan persamaan regresi model yang ada dalam penelitian ini mempunyai penyebaran data relatif normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,213	4,701	Tidak terjadi multikolonieritas
Stres Kerja	0,213	4,701	Tidak terjadi multikolonieritas
<i>Burnout</i>	0,213	4,701	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari table 7 dapat dikatakan bahwa hasil perhitungan menunjukkan variabel-variabel tersebut mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* > 0,10. Maka dapat diketahui bahwa model dari regresi ini dapat dipastikan tidak ada multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,381	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,821	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
<i>Burnout</i>	0,432	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Dari table 8 dapat dikatakan bahwa analisis dari perhitungan menunjukkan semua variabel independen tersebut punya nilai signifikan > 0,05. Maka dengan begitu diketahui jika semua variabel independen tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Uji T	Uji F	Sig.	Uji R ²
	B				
(Constant)	3,535	3,311		0,001	
Kecerdasan Emosional	0,455	4,106		0,000	
<i>Burnout</i>	0,322	3,131		0,000	
Stres Kerja	0,408	3,754	137,089	0,000	0,739

Sumber: Olahan data primer, 2022

Berikut ini merupakan persamaan dari regresi:

$$Y = 3,535 + 0,455X_1 + 0,408X_2 + 0,322 X_3 + e$$

Dari hasil pada persamaan regresi linier berganda, hasil regresi itu bisa dijabarkan seperti bawah ini:

- Koefisien dari regresi kinerja karyawan (Y) adalah 3,535 yang memiliki arti variabel Y mempunyai nilai 3,535 dan dengan catatan bahwa nilai X_1 juga X_2 adalah 0.
- Koefisien dari regresi variabel kecerdasan emosional (X_1) 0,455 yang memiliki pengaruh positif yang dapat membuat peningkatan pada kinerja karyawan. Jika kecerdasan emosional positif dapat disimpulkan bahwa kinerja juga dapat meningkat.
- Koefisien dari regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,408 yang memiliki pengaruh positif yang dapat meningkatkan kinerja. Jika stres kerja positif dapat disimpulkan bahwa kinerja akan meningkat.
- Koefisien dari regresi variabel *burnout* (X_3) sebesar 0,322 yang memiliki pengaruh positif yang dapat meningkatkan kinerja. Jika *burnout* positif dapat disimpulkan bahwa kinerja akan meningkat.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 10 Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	4,106	1,661	0,000	Berpengaruh
Stres Kerja	3,754	1,661	0,000	Berpengaruh
<i>Burnout</i>	3,876	1,661	0,000	Berpengaruh

Sumber: Olahan data primer, 2020.

Dari analisis yang ada pada tabel diatas dapat dilihat kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui terdapat $t_{hitung} (4,106) > t_{tabel} (1,661)$ juga nilai signifikansi sebesar $0,000 < (0,05)$ dapat di pastikan bahwa H_0 ditolak, jugadapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan pada kinerja dan memiliki arah positif.

Sedangkan analisis pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan diketahui adanya jumlah $t_{hitung} (3,754) > t_{tabel} (1,661)$ dan nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$, ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan pada kinerja dan mempunyai arah positif.

Selanjutnya hasil dari analisis pengaruh *Burnout* pada kinerja karyawan adalah $t_{hitung} (3,876) > t_{tabel} (1,661)$ dan nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$ maka H_0 ditolak. *Burnout* mempunyai pengaruh yang juga signifikan pada kinerja dan memiliki arah cenderung positif.

2. Uji F

Tabel 11 Hasil Uji F

Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
137,089	3,09	0,000	Ho ditolak

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Dari tabel tersebut dapat diketahui hasil F_{hitung} 137,089 > F_{tabel} 3,09 dan terdapat nilai signifikansi 0,000 yang menjelaskan bahwa H_0 ditolak, maka dapat ditunjukkan variabel kecerdasan emosional, stress kerja, dan *burnout* berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,859 ^a	0,739	0,733

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari table diatas dapat dilihat bahwa hasil dari uji regresi memperlihatkan nilai *R square* yang sebesar 0,739. Artinya 73,9% dari kinerja karyawan mampu diberi penjelasan oleh variabel kecerdasan emosional, sters kerja, dan *burnout*. Disisi lain 26,1% dapat dijelaskan oleh beberapa faktor lain diluar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan menggunakan SPSS dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stress kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard.
2. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard.
3. *Burnout* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard.
1. Stress kerja, kecerdasan emosional dan *burnout* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard.

SARAN

1. Bagi Perusahaan PT. Najatim Dockyard
 - a. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai suatu gambaran yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dan juga tolak ukur yang bisa diterapkan dalam mengembangkan kinerja karyawan pada PT. Najatim Dockyard.
 - b. PT. Najatim Dockyard sebaiknya mengevaluasi secara berkala dan juga menyeluruh agar dapat memahami suatu perkembangan yang terdapat pada kinerja para pegawai, agar mengetahui progress penurunan atau peningkatannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan peneliti berikutnya memiliki kemampuan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang diteliti, seperti tingkat pendidikan, organisasi, motivasi, dan budaya kerja.
 - b. Diharapkan peneliti berikutnya juga memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian yang bisa menambahkan jumlah responden yang lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., dan Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang
- Ardiansyah, Y., dan Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Cahyani, N. L. P. A. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 6(1), 160800.
- Daniel Goleman. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016.
- Daniel Goleman. *Emotional Intelligence: Why It Care Matter More Than IQ* .London: AdanC Black, 2009.
- Daniel Goleman. *The groundbreaking book that redefines what it means to be smart, Emotional Intelligence Why it can matter more than IQ*. The 10th anniversary edition: New York. Bantam Books , 1997.
- Eliyana, E. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan BaratTahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3).
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, H. T. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua. *BPFE, Yogyakarta*.
- Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT 'SGS'. *Psiko Edukasi*, 17(2), 118-132.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama., 2014.
- Manusia, n.d.; Oleh RAdDeRozarie, 2017; Rozarie dan Indonesia, 2017; Samsuni, 2017)Manusia, S. D. (n.d.). *No Title*.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Prawitasari, J. E. (1998). Kecerdasan emosi. *Buletin Psikologi*, 6(1), 21-31.
- Prestiana, N. D. I., dan Purbandini, D. (2012). Hubungan antara efikasi diri (self efficacy) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (*burnout*) pada perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 5(2),1-14.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke*

Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. *Manajemen*, Diterjemahkan oleh Bob Sabran dan Wibi Hardani. Erlangga. Jakarta, 2010.

Robbins, Stephen P dan Yimothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Salemba Empat. Jakarta, 2015.

Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*, ed.12, Buku 1. (Angelica, D., dkk., Terj.). Jakarta: Salemba Empat.

Rozarie, C. V. R. A. De, dan Indonesia, J. T. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Samsuni, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia. Al- Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1),113–124.

Rudyarwaty, H. D., Wicaksono, B., dan Priyatama, A. N. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosi dan iklim organisasi dengan *burnout* pada pegawai kantor pelayanan pajak (kpp) pratama Sleman. *Wacana*, 10(1).

Rustiana, E. R., dan Cahyati, W. H. (2012). Stress kerja dengan pemilihan strategi coping. *KEMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 149-155.

Sugiyono. 2010. *Model Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, RnD*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit:CAPS, Yogyakarta

Tziner, Aharon, Edna Rabenu, Ruth Radomski dan Alexander Belkin. 2019. Work Stress and Turnover Intentions among Hospital Physicians: The Mediating Role of *Burnout* and Work Satisfaction. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones* 31(3): 207–13.

Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 4(2): 41–55.

Zafar, Qadoos., Ayesha Ali., Tayyab Hameed., Toqeer Ilyas dan Hafiz Imran Younas. 2019. The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Sciences Research* 1(4): 221–2