

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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 stres kerja karyawan. Ini dikarenakan stres 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 stres 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 mengelola emosi dirinya dan individu lainnya. Sedangkan seseorang yang kecerdasan emosinya cenderung rendah akan sulit mengelola emosinya dan dapat menimbulkan kelelahan emosi yang mempengaruhi kinerjanya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan kemampuan intelektual serta kemampuan dalam menguasai dan mengelola emosi serta menjalin hubungan dengan orang lain (Martin, 2000).

Stres 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 kantor. 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 Dockyard”**.

1.2 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?

1.3 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.

1.4 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

1.5 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, stres kerja, kecerdasan emosional, dan *burnout*. Selain itu, penelitian ini bermanfaat sebagai masukan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan.

2. Bagi STIAMAKBarunawati

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 dan pencegahan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan referensi penelitian dan memberikan konteks untuk masalah yang menjadi dasar penelitian. Adanya suatu rumusan masalah, yang menjadi dasar dan landasan penelitian. Adanya batasan masalah yang berguna untuk mencegah pelebaran suatu masalah. Juga terdapat tujuan dan manfaat yang dicapai dari penelitian ini.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, materi yang ada tentang penelitian ini disajikan dan diperkuat dengan menyajikan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut bersumber dari berbagai referensi dan sumber lain yang berkaitan dengan pembahasan penelitian..

3. BAB III METODE PENELITIAN

Disini penulis akan menjelaskan beberapa metode dan teknik yang dipakai oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penyusunan laporan penelitian. Untuk mencapai hasil yang akurat diperlukan beberapa langkah penelitian

yang terstruktur agar hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup analisis hasil penelitian, pengumpulan dan pengelolaan data untuk pencapaian hasil yang akurat, dimana memerlukan beberapa prosedur penelitian yang terstruktur untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh konsisten dengan tujuan awal penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, kesimpulan terdiri dari pembahasan, dengan sejumlah saran dari penulis untuk pihak-pihak terkait sebagai objek penelitian untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut di masa mendatang.