

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

**SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK  
MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH :**

**Nama : Sarah Nazrina**  
**NIM : 18110117**  
**Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis**  
**Pembimbing I : Dr. Ir Sumarzen Marzuki, M. MT**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2022**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Sarah Nazrina  
NIM : 18110117  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional Dan  
*Burnout* Pada Kinerja Karyawan PT. Najatim Dockyard

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

Materai Rp 10.000

**Sarah Nazrina**  
**NIM 180110117**

# LEMBAR PENGESAHAN

## SKRIPSI

### PENGARUH STRES KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN *BURNOUT* PADA KINERJA KARYAWAN PT. NAJATIM DOCKYARD

DISUSUN OLEH :

NAMA : SARAH NAZRINA  
NIM : 18110117

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,  
Hari/Tanggal :

DEWAN PENGUJI

KETUA : SOEDARMANTO, SE, MM  
NIDN : 0322036902

  
(.....)

SEKRETARIS : MEYTI HANNA E.K, S.Sos., MM  
NIDN : 0717057703

  
(.....)

Mengetahui,  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA

  
Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT #9  
NIDK: 8891880018

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

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

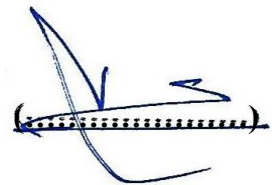
**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : SARAH NAZRINA  
NIM : 18110117**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

Menyetujui,  
PEMBIMBING

**PEMBIMBING I : Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT  
NIDK : 8891880018**



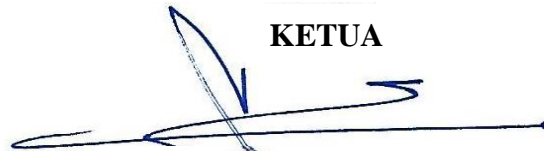
Mengetahui,  
KETUA PROGRAM STUDI



**SOEDARMANTO. S.E. MM**  
NIDN: 0322036902

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**

**KETUA**



**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
NIDK: 8891880018



## ABSTRAK

SARAH NAZRINA, 18.110117

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

**Skripsi** : Progam Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2022

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stress kerja, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawam 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 PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional Dan *Burnout* Pada Kinerja Karyawan PT. Najatim Dockyard”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr.Ir Sumarzen Marzuki, M.MT. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Soedarmanto, SE, MM selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Dr.Ir Sumarzen Marzuki, M.MT. selaku Dosen Pembimbing Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
4. Seluruh jajaran staff PT. Najatim Dockyard
5. Mama, Papa, Kak Rani, Ica, dan Aa Syahrul Fauzan, terimakasih selalu setia merangkul dan menggandeng tangan saya di setiap titik terlemah dan terkuat saya.
6. Dila Lusiana, Irnawati, M. Haris Dintarang, Tevin Aufarel, Mira dan pacar nya, Shakila, Waizul, M. Yusuf Fajar, Reza, Khofifah dan teman-teman satu angkatan saya yang telah membantu dan memberi semangat dalam penulisan skripsi saya.
7. Kepada teman SMA tersayang dan terunyu-unyu Linda, Marisa, Cho, Sindy *thanks* udah selalu ada.
8. Mbak Ella, mbak siska, mbak amel, mbak masruroh, mas rizky dan jajaran staff stiamak lain nya.
9. Mbak zahra, kak boma dan Alumni Stiamak lainnya yang membantu memberi tips—tips jitu menghadapi skripsi.
10. Dosen-dosen STIAMAK Barunawati
11. Terima kasih sebesar-besarnya pada diriku sendiri yang sudah mampu bangkit dan kuat sampai di titik ini, dengan segala rintangan si kehidupan yang *bar-bar* masih mau berjuang menuntaskan semua.
12. *I love you guys , this is for you*

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 17 Agustus 2022  
Penulis,

**Sarah Nazrina**  
**NIM : 18.110117**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan Penelitian .....	3
1.5 Manfaat Penelitian.....	3
1.6 Sistematika Penulisan.....	4
<b>BAB II LANDASANTEORI</b> .....	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.2 Stres Kerja .....	11
2.3 Kecerdasan Emosional .....	14
2.4 <i>Burnout</i> .....	15
2.5 Kinerja Karyawan .....	18
2.6 PenelitianTerdahulu.....	21
2.7 Kerangka Teoritis .....	23
2.8 Hipotesa .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	24
3.1 Metode Penelitian.....	24
3.2 Lokasi dan Waktu Peneltian .....	24
3.3 Definisi Operasional Variable.....	25
3.4 Populasi dan Sample.....	26
3.5 Sumber Data.....	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.7 Analisis Data.....	29
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	35
4.1 Deskripsi PT. Najatim Dockyard .....	35
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	35
4.1.2 Profil Perusahaan .....	35
4.1.3 Peraturan Jam Kerja Perusahaan.....	36
4.1.4 Struktur Perusahaan.....	36
4.2 Analisis Deskriptif .....	37



4.3	Karateristik Responden .....	37
4.2.1	Usia.....	37
4.2.2	Jenis Kelamin.....	37
4.2.3	Pendidikan Terakhir .....	39
4.2.4	Stres Kerja .....	38
4.2.5	Kecerdasan Emosional .....	40
4.2.6	<i>Burnout</i> .....	42
4.2.7	Kinerja Karyawan .....	47
4.4	Uji Instrumen Penelitian.....	49
4.4.1	Uji Validitas .....	49
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	51
4.5	Uji Asumsi Klasik .....	51
4.5.1	Uji Normalitas.....	51
4.5.2	Uji Multikolonieritas .....	52
4.5.3	Uji Heteroskedasititas.....	52
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
4.7	Uji Hipotesis .....	54
4.7.1	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	54
4.7.1	Uji F.....	54
4.7.2	Uji T .....	54
	<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	56
5.1	Kesimpulan .....	56
5.2	Saran,.....	56
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	xiii
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1	Pengukuran Skala Likert .....	29
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional .....	49
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Stres Kerja .....	49
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas <i>Burnout</i> .....	50
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner .....	51
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas .....	51
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinieritas .....	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	52
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	53
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	54
Tabel 4.11	Hasil Uji F .....	54
Tabel 4.12	Hasil Uji T .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Gambar 4.1 Struktur Perusahaan .....	36
Gambar 4.2 Usia .....	37
Gambar 4.3 Jenis Kelamin .....	37
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir .....	38
Gambar 4.5 Stres Kerja .....	38
Gambar 4.6 Kecerdasan Emosional .....	40
Gambar 4.7 <i>Burnout</i> .....	42
Gambar 4.8 Kinerja Karyawan .....	47

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Formulir Ijin Penulisan Skripsi
- Lampiran 2 Formulir Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Lembar Bimbingan
- Lampiran 4 Kuesioner
- Lampiran 5 Jawaban Kuisisioner
- Lampiran 6 Rekapitulasi Kuisisioner

# **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.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 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 didefinisikan sebagai proses diselenggarakannya berbagai aktivitas untuk di capainya suatu tujuan dan juga sebagai kemampuan individu yang menyandang jabatan manajer agar bisa mendapatkan hasil pencapaian suatu tujuan melalui aktivitas yang dilakukan orang lain. Dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah inti dari administrasi ini dikarenakan manajemen adalah alat utama dari proses administrasi. Dimana manajemen dan administrasi saling berhubungan dan tidak dapat terpisahkan.

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.

##### **1. Proses Manajemen**

Menurut Schermerhorn, seseorang manajer harus menjalankan beberapa proses manajemen yaitu:

- a. Perencanaan ; tahap ini merupakan tahap adanya pemilihan misi dan tujuan bagi perusahaan dan menentukan manakah cara terbaik untuk mencapainya

- b. Organisasi ; merupakan tahap pembagian pekerjaan, dimana sumber daya dialokasikan, dan melaksanakan rencana yang diatur dan dikoordinasi kepada setiap anggota atau karyawan perusahaan
  - c. Kepemimpinan ; proses dimana seorang manajer mempengaruhi karyawannya agar mereka memberikan sumbangsih terbaik bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bersama
  - d. Pengendalian ; proses dimana seorang manajer mengukur dan mengoreksi kinerja setiap individu dan organisasi.
2. Tingkatan Manajemen
- a. Manajemen Puncak; yaitu seseorang yang sudah memiliki tanggung jawab sepenuhnya terhadap perusahaan seseorang yang berada pada tingkatan ini biasa disebut dengan *top manager*
  - b. Manajemen Menengah; yaitu seseorang yang merencanakan strategi guna mencapai tujuan dan melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh *top manager* pada posisi ini seseorang manajer bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
  - c. Manajemen Lini Pertama; pada posisi ini seorang manajer dituntut untuk memberi pengawasan terhadap kinerja karyawan.
3. Tujuan Manajemen
- Dalam suatu manajemen tentunya memiliki tujuan, selain dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan ada beberapa tujuan manajemen yaitu:
- a. Menentukan sebuah strategi yang sesuai dan efisien guna mencapai suatu tujuan perusahaan
  - b. Dapat mengatur juga memberi proteksi emosi individu, financial dan bagian-bagian sebuah perusahaan agar dapat mencapai keuntungan maksimal
  - c. Mengevaluasi kinerja dan memeriksa ulang suatu keadaan di masa yang akan datang untuk menyesuaikan strategi jika terjadi suatu kendala yang tidak diinginkan.
  - d. Mengevaluasi dan melihat lebih dalam analisis SWOT suatu

perusahaan.

### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM, adalah ilmu mengatur secara efisien dan efektif hubungan kerja individu untuk mencapai hasil terbaik untuk pencapaian kolektif tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat. MSDM juga biasa disebut dengan manajemen personalia, dalam manajemen SDM yang menjadi obyek utamanya adalah karyawan, baik dari segi fisik, pemikiran, mental dan lingkungan sekitarnya. Manajemen SDM yang baik tentu akan menguntungkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, ini di karenakan karyawan termasuk dalam aset penting yang dimiliki perusahaan. Pemimpin yang baik tentunya akan memperhatikan kesejahteraan karyawannya dari segi apapun.

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). Manajemen SDM merupakan suatu cara dalam mengembangkan guna merencanakan, menerapkan, merekrut, melatih seorang karyawan agar memiliki kinerja baik dan inisiatif dalam mengembangkan ilmu organisasi disuatu 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.

### **2.1.3 Beberapa 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. Meskipun sampai saat ini masih banyak pemimpin perusahaan yang menggunakan pendekatan-pendekatan lama. Berikut beberapa contoh pendekatan dari manajemen sumber daya manusia:

1. Pendekatan Mekanis

Perkembangan di dunia industri dalam menggunakan alat-alat mesin mengalami pengembangan yang sangat pesat. 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

Kemajuan pemikiran dari para pekerja yang telah membuktikan bahwa mereka mampu terlepas dari keterikatan manajemen dan pimpinan perusahaan, maka pimpinan perusahaan menyeimbangkan kebaikan para pekerja. Paternalisme adalah suatu konsep yang memiliki pendapat bahwa manajemen adalah perlindungan bagi pekerja. Macam-macam upaya di lakukan 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. Setiap permasalahan yang ada diusahakan dapat di pecahkan dengan sebaik-baiknya dan memberikan resiko paling sedikit baik untuk pihak perusahaan, tenaga kerja maupun

masyarakat.

#### **2.1.4 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. Manajemen sumber daya sendiri termasuk kedalam sistem manajemen umum dimana fokus utamanya adalah manusia tidak lain adalah karyawan atau anggota suatu organisasi dan perusahaan.

MSDM sendiri termasuk kedalam sebuah bidang studi yang menganalisis bagaimana kontribusi serta hubungan antara karyawan dan juga perusahaan dalam mencapai tujuan yang ada. Dimana karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. 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. Hal-hal penting telah diidentifikasi dan tersedia saat dibutuhkan.

##### **2. Perekrutan dan Pemberhentian Karyawan**

Suatu proses yang mencakup perekrutan karyawan, penyaringan dan pemilihan kandidat, dan pelaksanaan pelatihan. Fungsi manajemen personalia menjadi semakin kompleks karena berbagai peraturan memberikan kesempatan kerja yang sama untuk semua kelas sosial dan pembentukan lowongan pekerjaan.

##### **3. Pemberian Upah pada Karyawan**

Pada dasarnya, gaji mencakup semua manfaat yang diterima oleh seorang karyawan atau pekerja sebagai hasil dari pekerjaannya.

Kompensasi dapat berupa upah, tunjangan, tunjangan dalam bentuk natura, atau kombinasinya. Upah dapat berupa uang yang diberikan kepada seorang karyawan atau untuk kinerja kegiatan seorang karyawan. 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. Dapat mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

#### 5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- a. Merancang dan menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Melaksanakan program motivasi pegawai.
- c. Mengembangkan strategi penyelesaian konflik bisnis
- d. Menghitung tingkat produktivitas bisnis. Untuk meningkatkan produktivitas, tentunya perusahaan harus menerapkan proses terpadu yang mengarah pada keselarasan yang memuaskan antara beberapa kepentingan. Dalam rangka menciptakan perbaikan dan peningkatan kualitas fisik dan *immaterial* di lingkungan kerja.

#### 6. Penerapan Hubungan Kerja yang Efektif

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

## 2.2 Stres Kerja

### 2.2.1 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. Hal

ini dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan baik dari segi emosi, pemikiran, maupun fisiknya. Stres kerja biasa terjadi kepada karyawan yang memiliki tekanan dalam pekerjaannya. Terutama pada karyawan yang selalu dituntut terampil dan bekerja cepat dan tepat. Hampir semua orang pasti pernah mengalami stres kerja. Banyak faktor yang bisa menyebabkan stres kerja, selain tekanan dalam pekerjaan faktor eksternal diluar pekerjaan seperti masalah pribadi juga bisa menciptakan stres kerja.

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 keadaan saat 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.

Stres kerja merupakan kombinasi dari faktor eksternal seperti stres kerja dan faktor internal seperti kepribadian dan cara berpikir karyawan. Dengan kata lain, stres di tempat kerja tidak hanya disebabkan oleh masalah internal, karena reaksi terhadap rangsangan bergantung pada reaksi subjektif masing-masing individu. Stresor yang berkontribusi terhadap stres kerja antara lain konflik peran, struktur organisasi, dan pengembangan karir.

### **2.2.2 Faktor Stres Kerja**

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja antara lain adalah faktor lingkungan dan kelelahan kerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan seseorang karyawan mengalami tekanan secara psikis. Sedangkan kelelahan kerja dapat menyebabkan seorang karyawan kehilangan semangat nya dalam bekerja. 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.

### 2.2.3 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.

## 2.3 Kecerdasan Emosional

### 2.3.1 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 (Howard Gardner).

Akhir-akhir ini kecerdasan emosional telah dievaluasi dan hasilnya kecerdasan emosional tidak kalah pentingnya dengan kecerdasan intelektual. Dalam buku Daniel Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh sekitar 80% dan kecerdasan intelektual berpengaruh sekitar 20%. Seorang individu dengan kecerdasan emosional yang baik akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan mampu beradaptasi dengan mudah serta memiliki motivasi yang tinggi. Kecerdasan emosional juga dapat diartikan sebagai sekelompok kemampuan seseorang dalam merasakan dan mengungkapkan suatu emosi, menyesuaikan pikiran dan emosi, juga

memberi pemahaman emosi dan menghubungkannya pada diri sendiri atau orang lain (McShane dan Von Glinow, 2014).

### **2.3.2 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. Mengelola 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 menyemangatkan 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 bekerja sama. Kemampuan untuk bekerja sama.

## 2.4 *Burnout*

### 2.4.1 *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 di alami oleh seseorang yang terlalu memaksakan dalam bekerja. Biasanya seseorang tersebut berada dalam tekanan didunia kerja baik secara fisik, pemikiran ataupun lingkungan kerjanya. *Burnout* juga kerap kali terjadi pada karyawan yang dituntut untuk serba cepat dan teliti.

Davis dan Newstroom 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*.

### 2.4.2 *Dimensi Fokus 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. Dikondisi 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 memandang 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).

### **2.4.3 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 atau 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 karyawannya 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).

## 2.5 Kinerja Karyawan

### 2.5.1 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.

## **2.5.2 Penilaian Kinerja**

Mathis dan Jackson (200 :81) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka terhadap seperangkat kriteria. Rummler dan Barch (1995:23 ) menjelaskan bahwa terdapat tiga tingkatan dalam kinerja, yaitu:

1. kinerja organisasi
2. Kinerja proses
3. Kinerja pribadi

## **2.5.3 Indikator Kinerja**

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; adalah 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. Kemandiria; Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

## **2.6 Penelitian Terdahulu**

### **2.6.1 PenelitianTerdahulu**

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini dibutuhkan beberapa hasil

penelitian terdahulu, yang pernah saya baca diantaranya:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Wulandari (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima	Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.
2.	Rachel Natalya Massie William A. Areros Wehelmina Rumawas (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado	Stres kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan



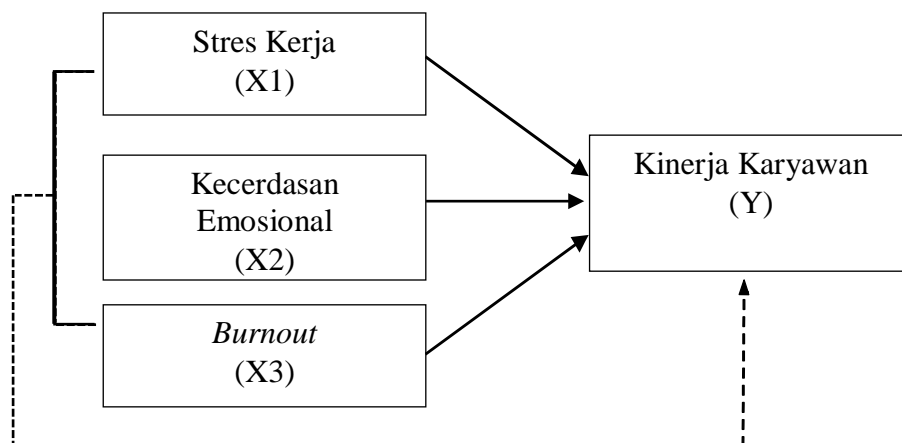
NO.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
3.	Maryana Kuswandi Jaya, Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman (2012)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang	Manajemen Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat dengan nilai korelasi $r = 0,698$ sedangkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi dihasilkan angka 48,72% dan sisanya 51,28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
4.	Triana Fitriastuti (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Hal itu dikarenakan, <i>self awareness</i> yang semakin baik membuat karyawan akan cenderung berperilaku sesuai dengan standar organisasi, sehingga pada akhirnya akan Mencapai kinerja yang lebih baik

NO.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
5.	Isra Hayati Suci Fitria (2018)	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El- Munawar Medan	<i>Burnout</i> , Kinerja, Motivasi	<i>Burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $34,264 > 2,160$ sehingga disimpulkan $t_{hitung}$ berada dipenolakan $H_0$ dan Haditerima.

Sumber : Diolah oleh Peneliti, Mei 2022

## 2.7 Kerangka Teoritis

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

## 2.8 Hipotesa

Sesuai dengan permasalahannya, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. H1 : Apakah terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. H2 : Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. H3 : Apakah terdapat pengaruh *burnout* secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. H4 : Apakah terdapat pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional dan *burnout* secara simultan terhadap kinerja karyawan?

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode 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 dikelola (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.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana kita akan melakukan sebuah observasi dan mengumpulkan data serta mencari masalah juga solusi untuk lokasi tersebut. Moleong (2016) mendefinisikan lokasi penelitian sebagai pemilihan lokasi penelitian yang berpedoman pada teori empiris yang kemudian dirumuskan dalam bentuk data temporal. Berikut adalah beberapa keterangan dari PT. Najatim Dockyard, Surabaya:

Alamat : Jl. Nilam Barat Baru No. 43, Perak Utara, Surabaya  
Telepon :031-3292008

### 3.3 Definisi Operasional Variable

Sugiyono memaparkan bahwa operasional variabel adalah Serangkaian instruksi lengkap untuk mengamati dan menghitung variabel atau konsep dan menguji kelengkapannya. Definisi operasi dari item temuan variabel yang berisi peralatan penelitian. Nurcahyo dan Khasanah di sisi lain, mendefinisikan variabel instrumental sebagai sifat yang dapat diamati dari penjelasan, mengubah konsep dalam hal yang mencakup penjelasan perilaku yang diamati, diuji, dan diuji kebenarannya. Adapun definisi dari setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Independent (X)

##### a. Stres kerja (X1)

Stres kerja adalah suatu kondisi stres 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:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan

##### b. 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:

- 1) Pengenalan diri
- 2) Pengendalian diri
- 3) Motivasi

- 4) Empati
- 5) Keterampilan sosial

c. *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 di alami oleh seseorang yang terlalu memaksakan dalam bekerja. Biasanya seseorang tersebut berada dalam tekanan didunia 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:

- 1) Kelelahan Emosional
- 2) Depersonalisasi
- 3) Rendahnya Penghargaan Diri.

2. 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

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

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.

### 3.4.2 Sampel

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

$e^2$  : 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.

## 3.5 SumberData

### 3.5.1 Sumber 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 subjek penelitian. Data ini didapatkan dengan cara observasi langsung dan penyebaran kuisisioner terhadap karyawan PT.Najatim Dockyard.

### **3.5.2 Sumber 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.

## **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.6.1 Kuisisioner**

Kuisisioner 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. Kuisisioner 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.

### **3.6.2 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 literatur, buku, catatan, dan berbagai laporan yang ada kaitannya dengan suatu masalah



yang akan dipecahkan.

### 3.7 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**

<b>Penilaian</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono 2012

#### 3.7.1 Uji Deskriptif

Uji deskriptif adalah suatu cara menafsirkan data yang diperoleh dan informasi dengan melakukan pengumpulan, penyusunan dan mengelompokkan data yang didapat lalu menganalisa data tersebut guna memahami masalah yang diselediki dengan jelas. Analisis deskriptif adalah sebuah cara untuk menggambarkan atau menganalisa suatu temuan, namun tidak dipakai untuk menarik kesimpulan yang lebih luas (Sugiono 2017).

#### 3.7.2 Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas data

Merupakan suatu metode uji yang dipakai untuk memberi petunjuk kualitas dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Disisi lain Sugiyono mengemukakan bahwa uji validitas bias 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).

## 3. Uji Asumsi Klasik

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

### a. 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- Smirnov* 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:

- 1) Apabila terdapat nilai signifikansi pada uji ini  $>$  5%,

maka diterima  $H_0$  berarti distribusi sampel normal;

- 2) Apabila terdapat nilai signifikansi pada uji ini  $< 5\%$ , maka ditolak  $H_0$  berarti distribusi sampel tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

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:

- 1)  $H_0 : VIF > 10$ , terdapat multikolinearitas.
- 2)  $H_1 : VIF \leq 10$  Tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah suatu keadaan dimana akan ada ketidaksamaan varian 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:

- 1) Jika terjadi suatu pola, seperti titik yang menggambarkan suatu pola teratur maka memberi indikasi telah terjadi heteroskedastisitas

- 2) 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).

#### 4. Uji 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 Stres kerja (X1), Kecerdasan emosional (x2), *Burnout* (X3), Kinerja karyawan (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Y : Kinerja karyawan

X1 : Stres Kerja

X2 : Kecerdasan emosional

X3 : *Burnout*

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

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (t)

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

- 1) H<sub>0</sub>, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.  
Ha<sub>1</sub>, adanya suatu pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) H<sub>0</sub> tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel

*burnout* terhadap variabel kinerja karyawan.

Ha2, ada pengaruh yang signifikan antara variabel *burnou* terhadap variabel kinerja karyawan.

- 3) H0, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan.

Ha3, 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.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F suatu uji yang mempunyai tujuan untuk mengetahui suatu pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel. 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:

- 1) H0, tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja, kecerdasan emosional dan *burnout* terhadap

variabel kinerja karyawan;

- 2) H1, 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,  $\alpha$ ), 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,  $\alpha$ ).

c. 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.

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi PT. Najatim Dockyard**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

PT Najatim Dockyard Surabaya didirikan oleh Tio Kenji pada tahun 1972. Perusahaan ini pada mulanya memiliki nama PT. Dok Tekad Tunggal milik Tio Kenji dan keluarganya, saat ini telah dibeli oleh Andika Limantara pada tahun 1984.

Semenjak 1985 hingga kini Dok Tekad Tunggal telah diganti nama menjadi PT. Najatiim Dockyard Surabaya. Dan pada tahun 1994, PT Najatim Dockyard Surabaya memiliki beberapa anak perusahaan seperti PT. Putri Maju Sukses (PMS) yang bergerak dibidang jasa pelayaran yang telah dibangun oleh Ir. Andika Limantara dan PT. Tambangan Raya yang bergerak dibidang reparasi kapal.

##### **4.1.2 Profil Perusahaan**

PT. Najatim Dockyard merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang jasa pelayanan reparasi kapal. Untuk meningkatkan kemajuan teknologi di bidang kemaritiman yang sedang berkembang dengan cepat, maka perlu adanya dukungan dari sarana transport dan juga fasilitas yang mendukung seperti kapal, galangan kapal dan pelabuhan. PT. Najatim Dockyard Surabaya termasuk salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kemaritiman tersebut.

PT. Najatim Dockyard mengenakan sebuah *grooving deck* dalam pengerjakan reparasi kapal. Pada bagian selatannya terdapat lahan kosong yang cukup luas untuk meletakkan pelat-pelat yang akan dipakai. Sebelah utara, terdapat gudang guna menyimpan cat, pipa dan sebagainya. Sedangkan, pada bagian timur terdapat tempat penyimpanan pasir untuk proses *sandblasting*.

Nama Perusahaan: PT Dockyard Najatim

*Head Office* :Jalan Nilam Barat No. 43 Tanjung Perak Barat,  
Surabaya

Telp (031) 3292008

Fax (031) 32953883

*Branch* : Jalan Yos Sudarso Kav. 89 Wisma SMR 6<sup>th</sup> Floor

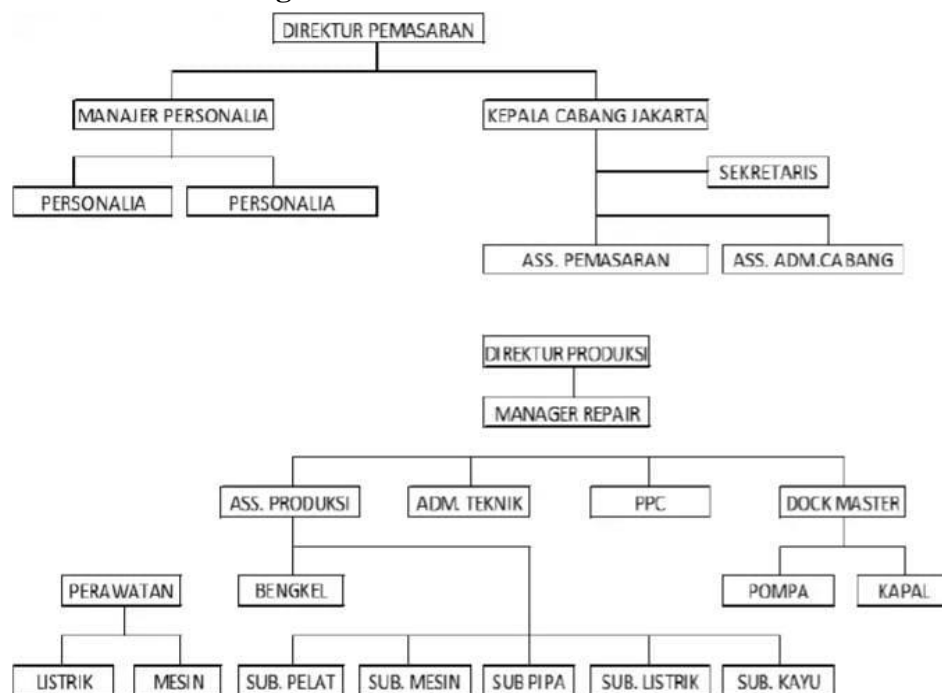
Telp (021) 6507807

Fax (021) 6507808

#### 4.1.3 Peraturan Jam Kerja Perusahaan

1. Hari Senin hingga Jumat jam kerja pukul 08.30 sampai dengan 16.30, dengan ketentuan istirahat antara pukul 12.00 – 13.00
2. Khusus untuk waktu lembur akan diberi bagi karyawan yang pekerjaannya harus diselesaikan pada hari itu pula dan oleh perusahaan disebut waktu penyimpangan

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Perusahaan

Sumber: PT. Najatim Dockyard

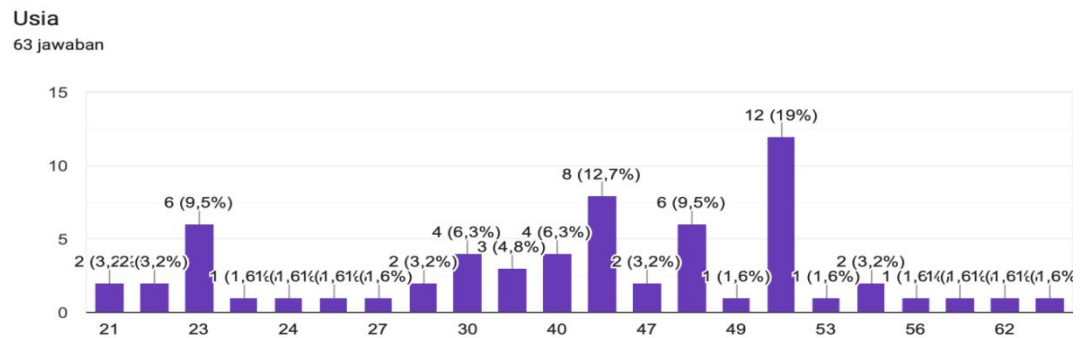


## 4.2 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan instrument yang berupa daftar pertanyaan kuisioner. Dimana didalamnya terdapat sejumlah 30 butir total pertanyaan. Dengan 5 butir soal variabel bebas X1 (Stress Kerja), 5 butir soal variabel bebas X2 (Kecerdasan Emosional), dan Variabel X3 (*burnout*) berjumlah 15 butir, dan Variabel terikat Y (Kinerja Karyawan) 5 butir. Dimana karyawan PT Najatim Dockyard menjadi responden dalam penelitian ini.

## 4.3 Karakteristik Responden

### 4.3.1 Usia

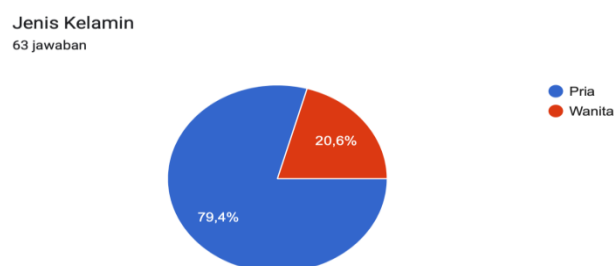


**Gambar 4.2 Usia**

Sumber: Olahan data penulis

Berdasarkan hasil pengisian formulir responden dari 63 jawaban usia responden rata – rata antara 49 – 53 tahun dengan persentase sebesar 19%.

### 4.3.2 Jenis Kelamin



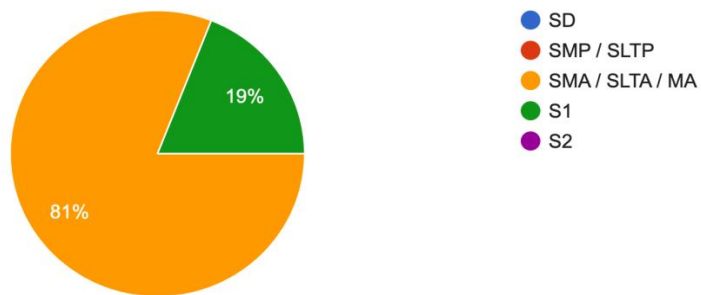
**Gambar 4.3 Jenis Kelamin**

Sumber: Olahan data penulis

Berdasarkan hasil pengisian formulir responden dari 63 jawaban memiliki persentase 20,6 persen jenis kelamin Wanita dan 79,4% jenis kelamin pria.

#### 4.3.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir  
63 jawaban



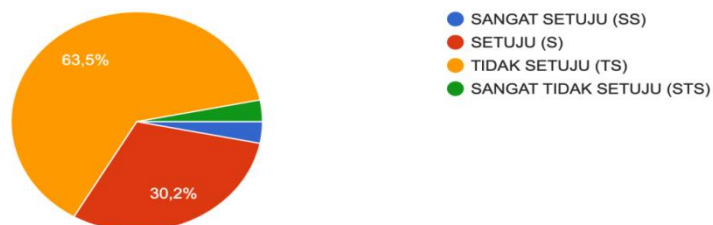
**Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir**

Sumber: Olahan data penulis

Berdasarkan hasil pengisian formulir responden dari 63 jawaban sebanyak 19% merupakan lulusan S1 dan sisanya 81% merupakan lulusan SMA / SLTA / MA.

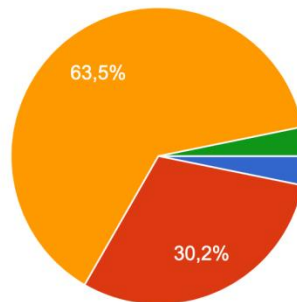
#### 4.3.4 Stress Kerja

Tugas pekerjaan saya sering kali menyebabkan kelelahan fisik  
63 jawaban



Tugas pekerjaan saya sering kali menyebabkan kelelahan fisik

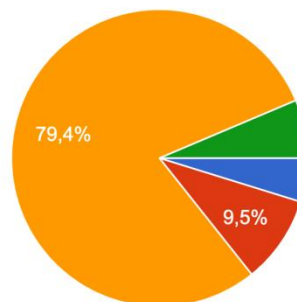
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Saya mengalami stress kerja karena tuntutan antar pribadi

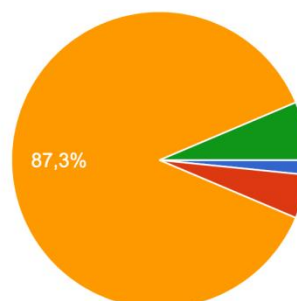
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

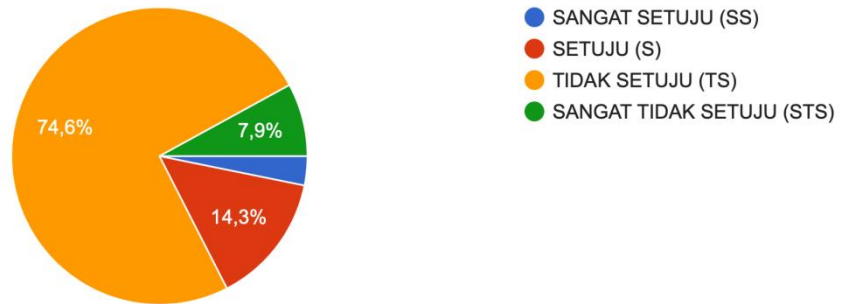
Saya sering mengalami konflik dengan pihak lain dalam struktur organisasi perusahaan

63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Saya dituntut untuk dapat memimpin di bagian perusahaan  
63 jawaban

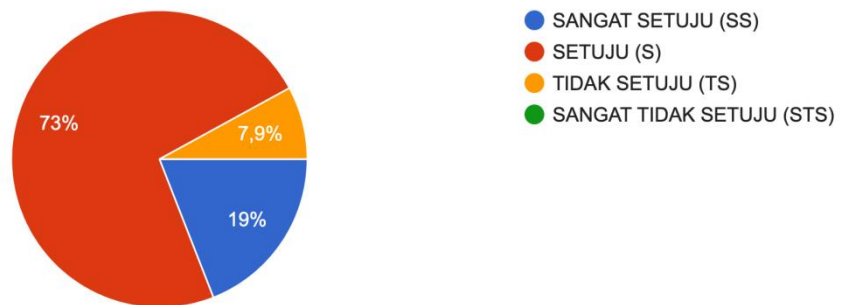


**Gambar 4.5 Stres Kerja**

Sumber : Olahan Data Penulis

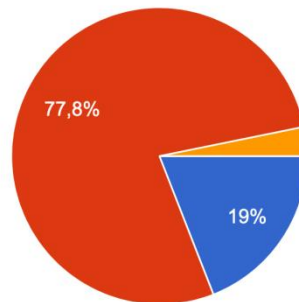
#### 4.3.5 Kecerdasan Emosional

Saya dapat mengenali jenis emosi yang saya miliki  
63 jawaban



Saya dapat mengenali jenis emosi yang saya miliki

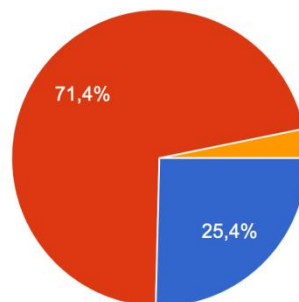
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Saya selalu memiliki sikap optimis untuk meraih tujuan yang saya inginkan

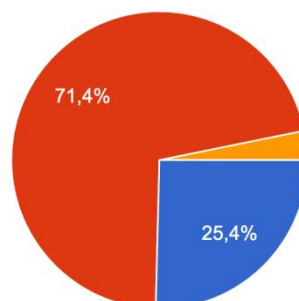
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Saya selalu memiliki sikap optimis untuk meraih tujuan yang saya inginkan

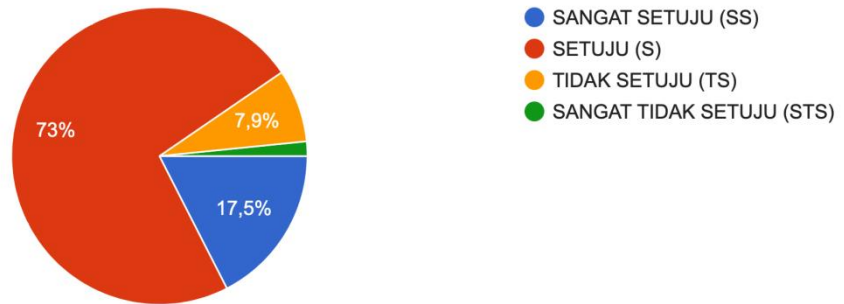
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Saya selalu mudah beradaptasi dengan orang yang baru dikenal

63 jawaban



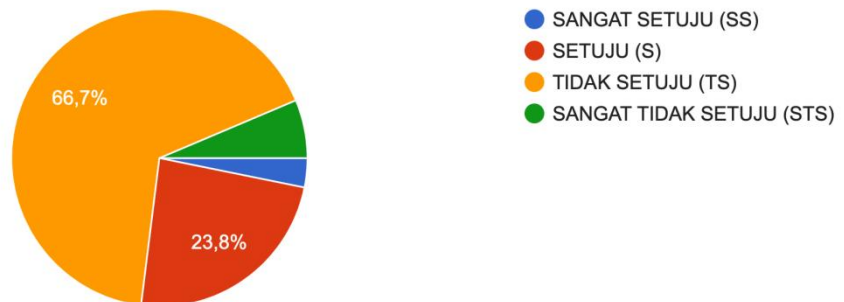
**Gambar 4.6 Kecerdasan Emosional**

Sumber: Olahan data penulis

#### 4.3.6 *Burnout*

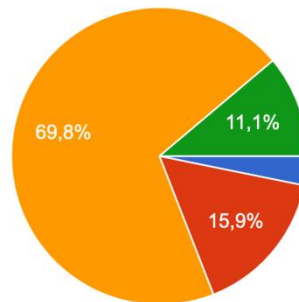
Saya merasakan kelelahan fisik

63 jawaban



Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari ditempat kerja

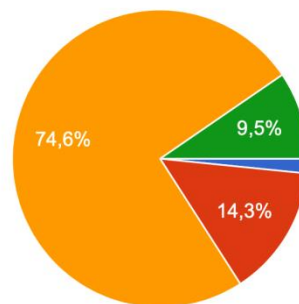
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Saya merasa sering sakit kepala disaat sedang bekerja

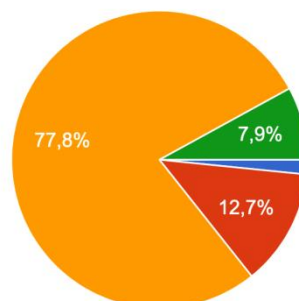
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Saya pernah absen karena kecapekan kerja

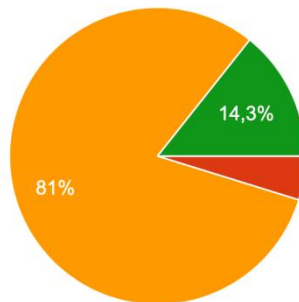
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Saya tidak peduli terhadap sesama karyawan

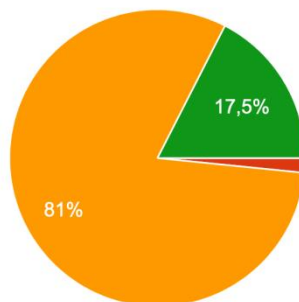
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Saya selalu sinis dengan sesama karyawan

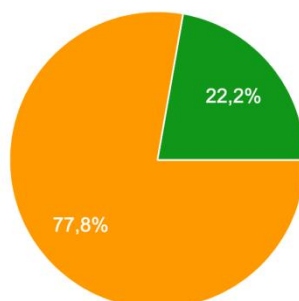
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Saya tidak berperasaan dengan sesama karyawan

63 jawaban

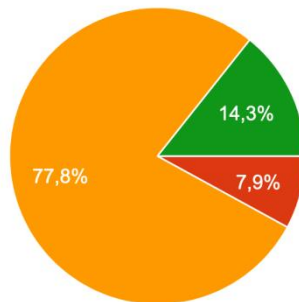


- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)



Saya selalu mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan orang lain

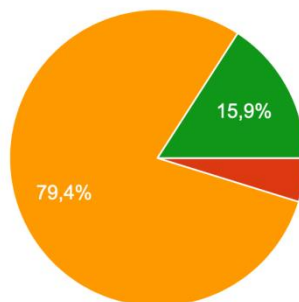
63 jawaban



● SANGAT SETUJU (SS)  
 ● SETUJU (S)  
 ● TIDAK SETUJU (TS)  
 ● SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Kerja tim membuat saya tidak leluasa dalam bekerja

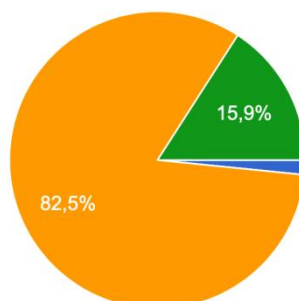
63 jawaban



● SANGAT SETUJU (SS)  
 ● SETUJU (S)  
 ● TIDAK SETUJU (TS)  
 ● SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Saya tidak Bahagia di tempat kerja

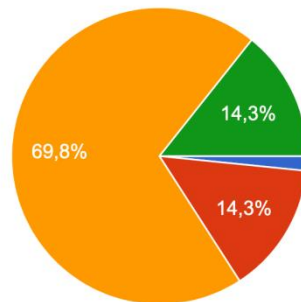
63 jawaban



● SANGAT SETUJU (SS)  
 ● SETUJU (S)  
 ● TIDAK SETUJU (TS)  
 ● SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

### Beban pekerjaan banyak membuat saya frustrasi

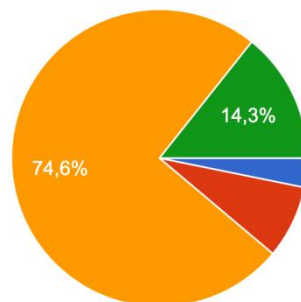
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

### Saya merasa seakan – akan hidup dan karir saya tidak akan berubah

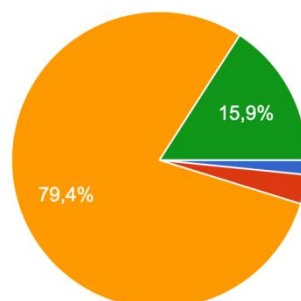
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

### Saya merasa tidak berharga di tempat kerja

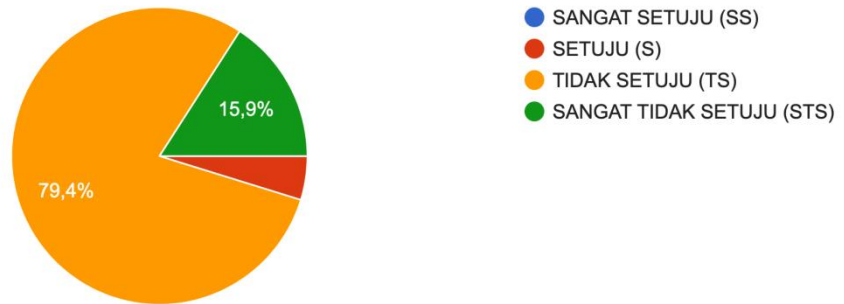
63 jawaban



- SANGAT SETUJU (SS)
- SETUJU (S)
- TIDAK SETUJU (TS)
- SANGAT TIDAK SETUJU (STS)

Saya tidak puas dengan hasil kerja saya

63 jawaban



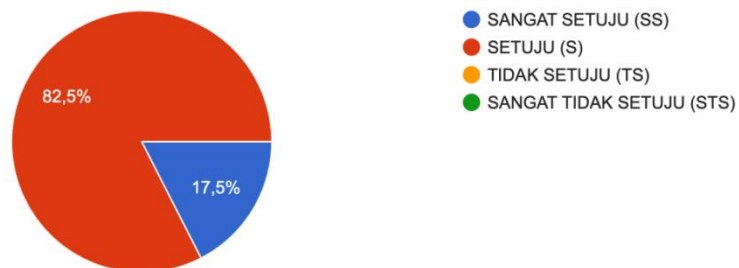
Gambar 4.7 *Burnout*

Sumber: Olahan data penulis

#### 4.3.7 Kinerja Karyawan

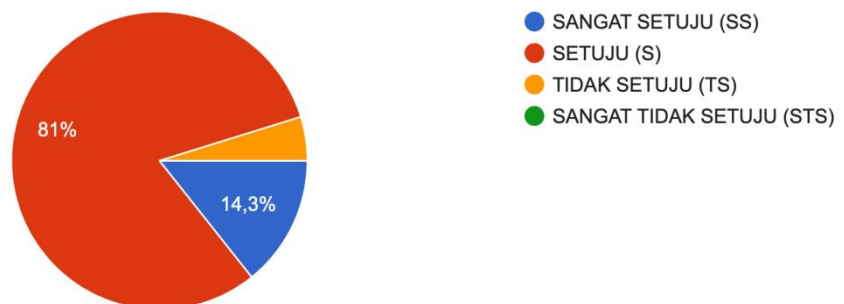
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

63 jawaban



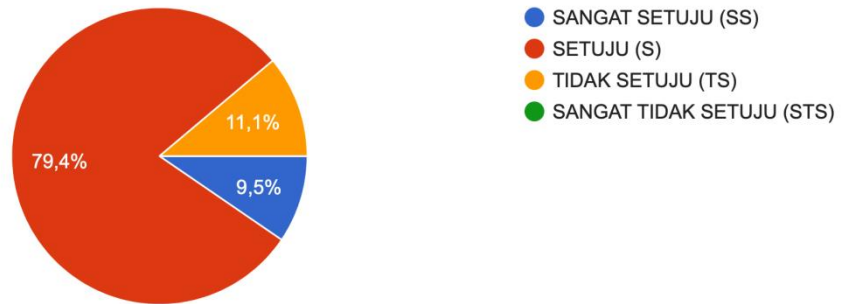
Saya mampu bekerja melebihi / mencapai target yang diberikan

63 jawaban



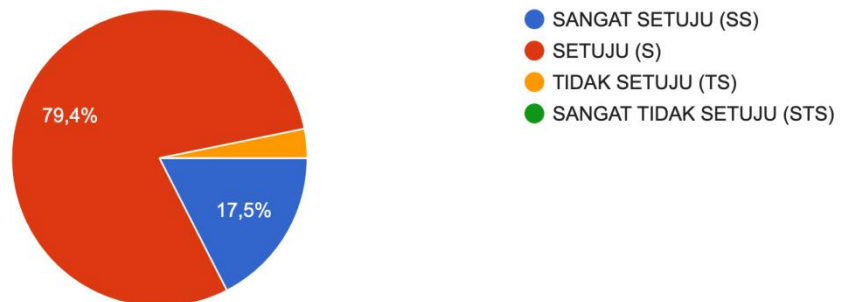
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat

63 jawaban



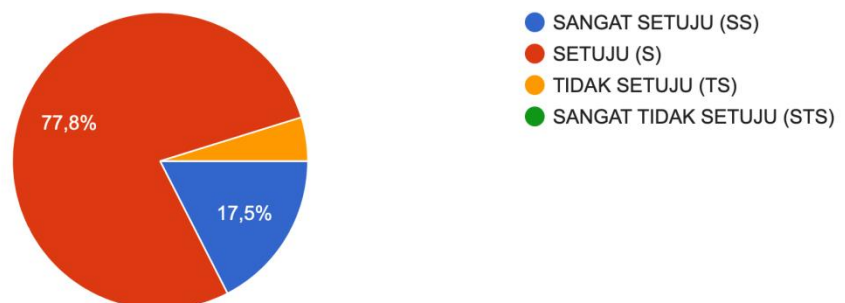
Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

63 jawaban



Saya cepat dalam mengambil sebuah keputusan

63 jawaban



**Gambar 4.8 Kinerja Karyawan**

Sumber: Olahan data penulis

## 4.4 Uji Instrumen Penelitian

### 4.4.1 Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Item	$r_{xy}$	Signifikan	$r_{tabel}$	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 kuisisioner dari kecerdasan emosional adalah valid.

Tabel 4.2 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 kuisisioner stres kerja adalah valid.

Tabel 4.3 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 kuisisioner *burnout* adalah valid.

Tabel 4.4 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 kuisisioner kinerja karyawan adalah valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	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 4.5 ditunjukkan bahwa nilai *Alpha* lebih dari 0,6. Maka bisa dipastikan semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Normalitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

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

#### 4.5.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

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

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari table 4.7 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 multikolinearitas.

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8 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 4.8 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.



#### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Uji T	Uji F	Sig.	Uji R <sup>2</sup>
	B				
<i>(Constant)</i>	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:

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. 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.

## 4.7 Uji Hipotesis

### 4.7.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,859 <sup>a</sup>	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.

### 4.7.2 Uji F

Tabel 4.11 Hasil Uji F

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

Sumber: Olahan data primer, 2022.

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

### 4.7.3 Uji t

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	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 dipastikan bahwa  $H_0$  ditolak, juga dapat 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.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Stres 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.
4. Stress kerja, kecerdasan emosional dan *burnout* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Najatim Dockyard.

#### **5.2 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 Barat Tahun 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 RADeRozarie, 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 Masyarakatan*, 17(1),113–124.
- Rudiyarwaty, 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 Psicología 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

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2021...../2022....

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : SARAH NAZRINA  
NIM : 18110117  
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS  
Alamat : JL. MANUKAN MUKTI 14 BLOK 11 J 15  
Telp : 08816240472

Judul SKRIPSI :

1. PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KECENDERUNGAN BURN OUT PADA KARYAWAN PT. NAJATIM DOCKYARD
2. PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KECENDERUNGAN BURNOUT PADA KARYAWAN PT. NAJATIM DOCKYARD
3. PENGARUH STRES KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NAJATIM DOCKYARD
4. ....

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT

*(Signature)*

Menyetujui,  
Kaprosdi

Surabaya, 18 - April - 2022  
Mahasiswa yang bersangkutan  
Pemohon,

*(Signature)*

SOEDARMANTO, SE, MM  
NIDN: 0322036902

SARAH NAZRINA  
NIM : 18110117

## Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

Nomor : SKL / 89 / STIAMAK / VI / 2022  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 03 Juni 2022

Yth. Pimpinan  
PT. Najatim Dock Yard  
di

### SURABAYA


1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2021/2022, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
  - a. Nama : Sarah Nazrina
  - b. NIM : 18110117

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Najatim Dock Yard yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA

KETUA

  
Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT

NIDK: 8891880018

## Lampiran 3 Lembar Bimbingan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
 Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
 E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 2022

NAMA : Sarah Nazrina  
 NIM : 18.110117  
 Tempat Penelitian : PT. NAJATIM DOCKYARD  
 Judul : PENGARUH STRES KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	18/4/22	PENGAJUAN JUDUL	
2.	30/4/22	KONSULTASI BAB 1	
3.	23/4/22	KONSULTASI BAB 2	
4.	30/5/22	KONSULTASI BAB 3, penambahan variabel X	
5.	02/6/22	PINALISASI BAB 1,2,3	
6.	03/6/22	ACC. BAB 1,2,3, PERSIAPAN SEMPRO	
7.	13/7/22	KONSULTASI KULUMER	
0.			

Mengetahui,  
 Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis

Surabaya, .....2021  
 Mahasiswa

**SOEDARMANTO, SE. MM**

NIM : \_\_\_\_\_

## Lampiran 4 Kuisisioner

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian

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

Responden yang terhormat,

Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuisisioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuisisioner, saya mengucapkan banyak terima kasih.

I. Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin : Pria / Wanita

Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SLTP/SMA/SLTA/MA/S-1/S-2

Lama Bekerja : . . . . . Tahun

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda checklist (√) yang paling sesuai dengan pendapat saudara. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan mengenai skor penilaian:

**Sangat Setuju (SS)**

**Setuju (S)**

**Tidak Setuju (TS)**

**Sangat Tidak Setuju (STS)**

**STRESS KERJA (X1)**

<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Tugas pekerjaan saya sering kali menyebabkan kelelahan fisik				
2.	Saya mengalami stress kerja karena tuntutan peran pekerjaan				
3.	Saya mengalami stress kerja karena tuntutan antar pribadi				
4.	Saya sering mengalami konflik dengan pihak lain dalam struktur organisasi perusahaan				
5.	Saya dituntut untuk dapat memimpin di bagian perusahaan				

**KECERDASAN EMOSIONAL (X2)**

<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya dapat mengenali jenis emosi yang saya miliki				
2.	Saya dapat mengendalikan emosi saya dalam situasi apapun				
3.	Saya selalu memiliki sikap optimis untuk meraih tujuan yang saya inginkan				
4.	Saya bisa merasakan apa yang dirasakan orang lain				
5.	Saya selalu mudah beradaptasi dengan orang yang baru dikenal				

## BURNOUT (X3)

### Kelelahan Fisik

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasakan kelelahan fisik				
2.	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari ditempat kerja				
3.	Saya merasa sering sakit kepala disaat sedang bekerja				
4.	Beban pekerjaan saya terlalu banyak				
5.	Saya pernah absen karena kecapekan kerja				

### Depersonalisasi

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak peduli terhadap sesama karyawan				
2.	Saya selalu sinis dengan sesama karyawan				
3.	Saya tidak berperasaan dengan sesama karyawan				
4.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan orang lain				
5.	Kerja tim membuat saya tidak leluasa dalam bekerja				

**Rendahnya Penghargaan Diri Sendiri**

<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya tidak Bahagia di tempat kerja				
2.	Beban pekerjaan banyak membuat saya frustrasi				
3.	Saya merasa seakan – akan hidup dan karir saya tidak akan berubah				
4.	Saya merasa tidak berharga di tempat kerja				
5.	Saya tidak puas dengan hasil kerja saya				



**KINERJA KARYAWAN (Y)**

<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya mampu bekerja melebihi / mencapai target yang diberikan				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat				
4.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan				
5.	Saya cepat dalam mengambil sebuah keputusan				

## Lampiran 5 Jawaban Kuisisioner

### Responden 1

Pertanyaan Jawaban 63 Setelan

< 1 dari 63 >  

Jawaban tidak dapat diedit

### KUISISIONER PENELITIAN SKRIPSI DENGAN JUDUL PENGARUH STRES KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NAJATIM DOCKYARD

Responden yang terhormat,  
Perkenalkan saya Sarah Nazrina mahasiswa S1 STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya sedang melakukan penelitian skripsi untuk memenuhi syarat Strata 1 (S1). Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuisisioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuisisioner, saya mengucapkan banyak terima kasih.

\* Wajib

Usia \*

23

Jenis Kelamin \*

Pria

Wanita

Pendidikan Terakhir \*

SD

SMP / SLTP

SMA / SLTA / MA

S1

S2

#### STRESS KERJA (X1)

Pilihlah pernyataan berikut ini yang sesuai denganmu dengan pilihan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)

Tugas pekerjaan saya sering kali menyebabkan kelelahan fisik \*

SANGAT SETUJU (SS)

SETUJU (S)

TIDAK SETUJU (TS)

SANGAT TIDAK SETUJU (STS)



## Responden 20

< 20 dari 63 >



Jawaban tidak dapat diedit.

### KUISIONER PENELITIAN SKRIPSI DENGAN JUDUL PENGARUH STRES KERJA, Kecerdasan EMOSIONAL, BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NAJATIM DOCKYARD

Res ponden yang terhormat,

Perkenalkan saya Sarah Nazrina mahasiswa S1 STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya sedang melakukan penelitian skripsi untuk memenuhi syarat Strata 1 (S1). Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya mengucapkan banyak terima kasih.

\* Wajib

Usia \*

23

Jenis Kelamin \*



- Pria  
 Wanita

Pendidikan Terakhir \*

- SD  
 SMP / SLTP  
 SMA / SLTA / MA  
 S1  
 S2

## Responden 63

Ringkasan Pertanyaan Individual

< 63 dari 63 >  

Jawaban tidak dapat diedit

### KUISSIONER PENELITIAN SKRIPSI DENGAN JUDUL PENGARUH STRES KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NAJATIM DOCKYARD

Responden yang terhormat,  
Perkenalkan saya Sarah Nazrina mahasiswa S1 STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya sedang melakukan penelitian skripsi untuk memenuhi syarat Strata 1 (S1). Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya mengucapkan banyak terima kasih.

\* Wajib

Usia \*

35

Jenis Kelamin \*

Pria

Wanita

Pendidikan Terakhir \*

SD

SMP / SLTP

SMA / SLTA / MA

S1

S2

**Lampiran 6 Rekapitulasi Kuisisioner  
Hasil Kuisisioner Variabel Stres Kerja (X1)**

X1						
NO	X1.2	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	4	4	4	3	3	18
2	4	5	4	4	4	21
3	4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	3	3	18
5	5	4	3	3	3	18
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	3	3	3	3	3	19
9	4	4	3	3	4	21
10	3	2	3	3	3	17
11	3	3	3	3	3	17
12	3	4	3	3	4	16
13	4	3	3	3	4	14
14	3	3	3	3	3	16
15	3	3	3	3	4	15
16	4	3	3	3	3	15
17	4	3	3	3	3	15
18	4	4	4	3	4	16
19	4	4	5	3	3	18
20	4	4	5	3	5	17
21	4	4	3	3	3	17
22	3	3	4	3	3	15
23	4	3	3	2	2	15
24	4	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	4	3	3	3	3	16
29	3	3	3	3	2	18
30	4	4	3	3	4	17
31	3	4	3	3	4	17
32	4	3	2	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15
34	3	3	3	3	3	15
35	3	3	3	3	3	15
36	3	3	3	3	3	15

37	3	3	3	3	3	15
38	3	3	3	3	3	15
39	3	3	3	3	3	15
40	3	3	3	3	3	15
41	3	3	3	3	3	15
42	2	2	2	2	2	10
43	3	3	3	3	3	15
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	3	15
46	3	3	3	3	3	15
47	3	3	3	3	3	15
48	3	3	3	3	3	15
49	3	3	3	3	3	12
50	3	3	2	2	2	15
51	3	3	3	3	3	15
52	3	3	3	3	3	15
53	2	2	2	2	2	10
54	3	3	3	3	3	15
55	3	3	3	3	3	15
56	3	3	3	3	3	15
57	4	3	3	3	3	16
58	3	3	3	3	3	15
59	3	3	3	3	3	15
60	3	3	3	3	3	15
61	3	3	3	3	3	15
62	3	3	3	3	3	15
63	3	3	3	3	3	15

### Hasil Kuisiner Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

X2						
NO.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	4	4	4	3	2	17
2	3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	4	19
5	4	4	5	4	4	21
6	3	5	5	5	5	23
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	5	4	4	25
9	4	4	4	4	4	25
10	5	4	5	4	5	20
11	5	5	4	4	5	20
12	4	4	4	3	5	20
13	4	4	4	3	4	24
14	4	4	4	4	4	21
15	4	4	5	5	5	25
16	4	5	4	3	5	20
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	20
19	5	5	5	4	4	17
20	5	5	5	5	5	22
21	4	4	4	4	4	22
22	4	4	4	4	4	21
23	5	5	5	4	5	20
24	4	5	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	5	4	17
30	4	4	3	3	3	22
31	5	5	5	4	3	22
32	5	4	5	4	3	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	3	3	4	3	4	20

40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	4	3	22
43	4	4	4	4	4	20
44	3	3	3	3	3	15
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	22
50	4	4	5	5	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	5	4	4	21
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20









### Hasil Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y						
No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	3	4	4	19
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	4	21
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	5	4	5	25
9	4	4	4	4	4	24
10	4	5	4	4	4	20
11	5	4	3	5	4	20
12	4	4	3	4	5	20
13	4	5	4	4	5	21
14	5	5	4	4	4	21
15	5	4	5	4	5	20
16	4	5	4	5	4	20
17	4	4	4	4	3	20
18	5	5	5	5	5	20
19	4	4	4	4	4	17
20	5	5	5	5	4	19
21	4	4	4	4	4	19
22	4	4	4	4	4	22
23	5	4	4	4	4	20
24	3	4	4	5	5	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	17
30	3	4	3	3	4	19
31	4	4	4	4	3	19
32	4	5	4	5	4	22
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20

37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	3	3	4	18
39	3	4	3	4	3	22
40	4	4	4	5	5	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	3	4	4	19
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	5	5	22
48	4	4	4	4	4	20
49	4	5	4	5	5	20
50	4	4	4	4	4	25
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20