

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Adanya globalisasi menuntut perubahan dan pembaharuan bagi organisasi guna mempertahankan maupun meningkatkan eksistensi organisasi, sehingga perubahan menjadi tujuan dari organisasi. Kunci keberhasilan dari pencapaian tujuan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Demi tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar, baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Kualitas artinya mutu karyawan dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni, sedangkan kuantitas yang dimaksud ialah jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi. Kedua hal tersebut harus terpenuhi agar instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Proses tercapainya tujuan instansi atau organisasi, dimungkinkan terjadi hambatan dan rintangan yang dihadapi karyawan sehingga memicu munculnya stres kerja. Robbins (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti.

Kehidupan organisasi dan dunia yang makin kompleks, karyawan akan cenderung mengalami stres apabila karyawan kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada dalam dunia kerjanya. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress (Luthan, 2011).

Stres kerja merupakan hal yang perlu dikaji dalam penelitian karena stres kerja dapat berdampak pada karyawan maupun perusahaan. Tingkat stres kerja karyawan yang tinggi dapat memberi dampak negatif pada individu maupun instansi. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2014) disebutkan bahwa, dampak dari stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun.

Kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Stres kerja yang cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen. Karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman. Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban yang cukup berat.

Peneliti melakukan pengambilan data awal mengenai stres tanggal 28 Februari 2019 pada karyawan PT T melalui metode wawancara. Wawancara dilakukan kepada 3 orang karyawan pada seksi yang berbeda agar gambaran stres kerja yang didapatkan di PT T semakin beragam, diantaranya seksi kepesertaan, seksi administrasi keuangan dan seksi umum. Melalui wawancara yang dilakukan didapatkan data gejala stres kerja yang berbeda-beda muncul pada ketiga karyawan tersebut.

Gejala fisiologis dari stres kerja yang muncul antara lain, karyawan beberapa kali mengalami kelelahan karena beban kerja yang di berikan terlalu berat. Gejala stres kerja secara psikologis ditunjukkan dengan adanya

perasaan ketidakpuasan hubungan kerja antara rekan kerja maupun dengan atasan. Hal ini terjadi karena karyawan tidak dapat menyampaikan kepada atasan untuk meminta bantuan dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan A dan karyawan B pada tanggal 28 Februari 2019 sebagai berikut:

"...kantor ini tuntutananya banyak mbak, capek.. Pagi sampe sore kerja, nanti waktu pulang masih bawa-bawa kerjaan pulang. Apalagi kalo tanggal akhir bulan sampe awal bulan, sekitar tanggal 25 sampe tanggal 5 bulan berikutnya itu kerjaan hectic banget, sampe pusing.. pasti ada aja yang absen karna sakit sangking kecapekan"

(Karyawan A)

"...rekan kerja saya itu umurnya jauh diatas saya. Orangnya itu kaku sekali dan merasa paling senior jadi bisa ngatur-ngatur tim, kalo maunya A yaudah harus A nggak peduli masukannya udah ketinggalan jaman atau nggak, atau apalahh.. yang penting harus jalan. Perwakilan divisi pelaksana audit akhirnya ngomong ke bagian umum soal masalah ini tapi kayak nggak ada tanggapan gitu lo sama atasan, masalahnya juga nggak selesai.. gituuu... aja terus. ...kalau kerja dan kita nggak suka sama rekan satu tim kan nggak enak ya, sebel gitu rasanya pengen ganti tim aja..."

(Karyawan B)

Sedangkan gejala perilaku yang muncul antara lain nafsu makan yang berubah disebabkan karena jam istirahat yang seringkali terkikis akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan karyawan C sebagai berikut :

"... di kantor ini ya mbak percuma dikasih istirahat satu setengah jam karna nyatanya kita nggak pernah bener-bener istirahat, ya seenggake makan yang proper, yang nyaman gitu nggak bisa. Jam istirahat itu biasanya kita pake buat ngerjain tugas-tugas yang belum selesai kemaren, nggak selesai bukan karna kita nggak kompeten loh ya mbak tapi emang buanyaak pekerjaannya jadi nggak bisa selesai. ... yaa.. biasanya makan sambil ngetik gitu mangkanya kita itu mbontot (membawa bekal dari rumah) soale kalo beli dulu di luar ya nggak nututi. Kadang kita juga nggak sempet makan soalnya jam istirahatnya abis, ya gitulah yang sebelumnya nggak pernah maag pasti langsung sakit maag kalau kerja disini hahaha... bayangin dari setengah delapan masuk kerja sampe jam lima baru sampe rumah, nggak makan makanan berat dan itu sering, ya auto maag..."

(Karyawan C)

Hasil wawancara tersebut gejala yang dialami karyawan PT T sesuai dengan aspek stres kerja menurut Robbins (2015) yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku, sehingga penulis menduga terjadi stres kerja pada karyawan PT T.

Dampak dari adanya gejala stres kerja yang dialami karyawan PT T ialah menurunnya produktivitas kerja. Hal ini didukung dengan hasil wawancara pada kepala bidang SDM PT T yang menyatakan tingkat fokus yang dimiliki para karyawan sering menurun apabila pekerjaan mereka menumpuk. Fokus pada pekerjaan yang menurun akan mengakibatkan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan menjadi tinggi. Dampak lain yang muncul yaitu karyawan mudah mengeluh akan pekerjaan yang diterimanya. Karyawan cenderung menghindari pekerjaannya dengan menunda pekerjaan dan meninggalkan tempat kerja tanpa ijin sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan data wawancara yang dilakukan peneliti, stres kerja yang dialami karyawan PT T diduga karena adanya kecerdasan emosional yang masih belum mendukung. Kecerdasan emosional yang belum mendukung dibuktikan dengan karyawan kurang mampu mengenali emosi diri hal ini ditunjukkan dari ketidaksadaran diri akan perasaan yang dialami. Adapun hasil wawancara pada kepala bidang SDM PT T sebagai berikut:

“... pernah suatu ketika dalam rapat ada perbedaan pendapat antar karyawan sehingga suasananya menjadi tegang karena karyawan saling mengutarakan pendapatnya dengan suara keras. Saat saya berusaha menenangkan supaya rapat berjalan lancar, eh yang ditegur malah bilang ‘saya lo ngomongnya biasa aja, nggak emosi’ padahal sebelumnya sudah ngotot marah-marah...”

(Kabid SDM)

Karyawan cenderung sulit mengelola emosi, yaitu ketika mengalami suatu masalah pekerjaan karyawan tidak mampu untuk menghibur dan memotivasi diri sendiri. Karyawan juga sulit berempati dan membina

hubungan baik antar karyawan yang lain. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara karyawan A sebagai berikut:

"...yakan kalo ada yang absen, pekerjaannya orang yang absen itu dibagi sama temen satu timnya biar nggak numpuk gitu.. kan soalnya pekerjaan kita itu berlanjutan gitu jadi kalo yang satu belum selesai nggak bisa lanjut ngerjain yang lain. Mangkanya aku itu males kalo ada yang absen, udah pekerjaan sendiri banyak ditambah lagi pekerjaannya orang... biasanya saya pura-pura nggak denger kalo disuruh ngerjain pekerjaan nya temen, nanti waktu ditanya bilang aja nggak tau biar nanti dikerjain sama yang lain..."

(Karyawan A)

Menurut Cooper & Sawaf (1999), telah dibuktikan dalam penelitian bahwa kecerdasan emosional (EQ) yang dimiliki seseorang lebih banyak memberi sumbangan pada keberhasilan dan masa depan seseorang dibandingkan dengan kecerdasan intelektual (IQ). Adapun hasil penelitian Tjahjoanggoro dan Atmadji (2003) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja. Artinya, jika kecerdasan emosional tinggi maka prestasi kerja akan semakin tinggi pula dan sebaliknya.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih berempati, komunikatif, dan lebih peka kebutuhan orang lain. Kecerdasan emosional yang tinggi ditandai dengan tidak mudah menyerah, tidak putus mudah asa dan frustrasi, serta menjaga motivasi untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mudah menjalin relasi dan menyelesaikan konflik. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan karyawan berkecerdasan emosional tinggi mampu mengatasi kendala dan tuntutan dalam pekerjaan yang menimbulkan stres kerja.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridhawati A (2016) kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja yaitu sebesar 90.7%. Sejalan dengan penelitian tersebut, K. Ulfah (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terbesar

terhadap stres kerja dibandingkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yaitu sebesar 78.2%.

Penelitian yang dilakukan Mutaqin (2019) mengemukakan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kecerdasan emosional. Individu memiliki yang kecerdasan emosional tinggi dapat menurunkan tingkat stres kerja. Berlaku pula sebaliknya, apabila individu memiliki kecerdasan emosional yang rendah maka akan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi.

Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting untuk diamati demi menunjang peningkatan sumber daya manusia dan tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini penting dilakukan guna menganalisa hubungan stres kerja yang terjadi pada karyawan agar tidak berdampak pada kinerja karyawan dan *burn out* pada karyawan yang dikaitkan dengan kecerdasan emosional. Dengan kata lain peneliti tertarik untuk melihat hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja pada karyawan PT T.

1.2 Batasan Penelitian

Peneliti memberikan batasan-batasan masalah sebagai berikut :

1. Variabel adalah stres kerja yang dikaitkan dengan kecerdasan emosional.
2. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT T.
3. Penelitian ini berfokus untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja yang terjadi pada karyawan PT T.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada karyawan PT T?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja pada karyawan di PT T.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat untuk pengembangan teori Psikologi Industri dan Organisasi khususnya tema kecerdasan emosional dan stres kerja pada karyawan.

1.5.2 Manfaat praktis

Dalam melakukan penelitian ini, penulis berharap hasilnya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada masalah ini, yaitu :

1. Bagi PT T, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen terkait dengan strategi dalam penanganan stres kerja dikaitkan dengan kecerdasan emosional.
2. Bagi Karyawan PT T, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan masukan dalam mengatasi stres kerja dikaitkan dengan kecerdasan emosional guna menjadi referensi dalam berkinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian dibidang yang sama.