

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia tidak pernah lepas dari pekerjaan, bahkan pekerjaan sudah menjadi aktivitasnya sehari-hari. Dalam dunia kerja, tentunya ada stres kerja. Hal ini terjadi bila pekerja merasa tertekan ketika melakukan suatu pekerjaan (Yuni dalam Wie, Jawa Pos 22 Januari 2005: 38). Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila karyawan kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginannya dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Dalam setiap lingkungan kerja selalu ada faktor pemicu terjadinya stres, yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, tanggung jawab kerja, lingkungan fisik kerja, rasa kurang memiliki pengendalian, hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, kurangnya pengakuan dan peningkatan jenjang karier serta rasa kurang aman dalam kerja (Hardjana, 2002: 30). Keadaan ini sangat merugikan kinerja dirinya sendiri dan juga perusahaan atau kantor orang itu berkerja.

Perbedaan individu dalam menghadapi stres tidak selalu sama tergantung pada kemampuan karyawan dalam mentoleransi stres dan tingkat stres yang dialami oleh karyawan (Mangkunegara, 2003: 182). Jika stres kerja dialami oleh karyawan, selain mempengaruhi hasil pekerjaan, juga berdampak pada kehidupan pribadi maupun kesehatannya. Oleh karena itu, penting sekali untuk mengatasi

stres kerja. Salah satu upaya untuk mengatasi stress kerja adalah dengan meningkatkan kecerdasan emosi para karyawan. Mangkunegara (2003: 179) mengatakan bahwa kecerdasan emosi dapat digunakan untuk mengatasi pemecahan di lingkungan kerja (stres kerja). Jadi dapat dikatakan orang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk mengelola stres kerja.

Penelitian Goleman menunjukkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja yaitu sekitar 75-96 persen. Sedangkan IQ atau ketrampilan kognitif dalam keberhasilan di dunia kerja hanya menempati posisi kedua sesudah kecerdasan emosi yaitu sekitar 4-25 persen (Goleman, dalam Melianawati 2001: 58). Oleh karena itu kecerdasan emosi berpengaruh juga pada cara seseorang menyelesaikan masalah dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam kehidupan keluarga, pekerjaan, maupun interaksi dengan lingkungannya (Melianawati, dkk., 2001: 57).

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, di sekolah SLTP dan SMU Gracia terdapat persaingan antara guru yang satu dengan guru yang lain untuk menjadi kepala sekolah. Para guru SLTP dan SMU Gracia saling menjatuhkan agar memperoleh dukungan dari guru yang lain. Berdasarkan hal ini peneliti berasumsi bahwa sebenarnya di dalam lingkungan sekolah Gracia ada kelemahan dalam berinteraksi sosial antara guru yang satu dengan guru yang lain, sehingga menyebabkan stres kerja dalam berelasi. Dari permasalahan ini, maka peneliti ingin mencoba mencari hubungan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan mengelola stres kerja. Alasan dipilihnya kecerdasan emosi karena

kecerdasan emosi sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia, termasuk di dalam masalah pekerjaan.

Dengan demikian maka menarik untuk diteliti, apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan mengelola stres kerja para guru sekolah Gracia.

1.2. Batasan Masalah

Ada banyak cara untuk meningkatkan kemampuan mengelola stres kerja, tetapi yang ingin diteliti dalam penelitian ini ialah apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan mengelola stres kerja. Penelitian yang digunakan sifatnya adalah penelitian korelasional dan populasi yang digunakan adalah para guru SLTP dan SMU Gracia, Jl. Gubeng Pojok No. 15 Surabaya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan batasan masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan mengelola stres kerja ?”

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk melihat ada tidaknya hubungan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan mengelola stres kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut, yaitu:

a. **Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau referensi bagi teori psikologi, khususnya teori psikologi industri.

b. **Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi:

- **Sekolah SLTP dan SMU Gracia**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi tambahan untuk mengarahkan para tenaga pengajarnya (guru-guru) dalam mengembangkan kecerdasan emosi untuk meningkatkan kemampuan mengelola stres kerja.

- **Para guru SLTP dan SMU Gracia**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk memahami bagaimana cara mengelola stres kerja yang terjadi pada guru-guru sekolah Gracia.