

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dan tuntutan profesionalisme dalam dunia kerja semakin tinggi, sehingga menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Bukan hanya tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial berpeluang menimbulkan kecemasan. Hal ini kemudian akan berpengaruh secara keseluruhan terhadap bagaimana seorang karyawan akan mengambil sikap terhadap lingkungan tempat atau tujuan dia bekerja, menanggapi setiap perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan melakukan penyesuaian diri secara keseluruhan. Sifat dari organisasi yang selalu menuntut untuk terus berkembang inilah yang menjadi faktor seorang karyawan harus memiliki sifat adaptif dan observatif sehingga mampu untuk menghadapi tekanan dalam bekerja.

Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan jika melihat dari tuntutan keadaan yang ada pada saat ini. kebutuhan akan mendorong seseorang untuk mencari suatu pekerjaan, namun apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang ia inginkan. Pada kenyataannya banyak orang yang telah menjadi karyawan dalam suatu perusahaan sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya, penyebabnya karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya konflik peran, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja dan hal-hal lain yang dapat membuat

seseorang menjadi tertekan. Pada dasarnya jika seseorang mendapatkan tekanan-tekanan yang melebihi batas mentalnya akan menimbulkan stres.

Berikut adalah data jumlah karyawan yang izin sakit periode 2012 s/d 2016

Tabel 1.1 Jumlah Izin Sakit Periode 2012 s/d 2016

No	Tahun	JUMLAH
1	2012	1287
2	2013	1411
3	2014	1437
4	2015	1814
5	2016	2216

Sumber : HRD PT Dok dan Perkapalan Surabaya tahun 2019

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah keadaan sakit pada karyawan tiap tahunnya mengalami peningkatan yang cukup besar, padahal jika dilihat dari target ketidakhadiran karyawan untuk bekerja, entah itu karena sakit atau keperluan lain seharusnya berjumlah 640 dari 320 pegawai bagian produksi, karena target perusahaan adalah 2 absensi bagi setiap karyawan tiap minggunya. Kemudian lebih lanjut bahwa kelelahan fisik sering dialami oleh karyawan PT. Dok dan Perkapalan (persero) karena pekerjaan mereka yang berat dan membutuhkan fisik yang kuat. Hal ini diperkuat dengan keterangan beberapa karyawan, kebanyakan dari mereka mengatakan bahwa pekerjaan membuat kapal adalah pekerjaan yang sangat berat belum lagi ada pesanan produk lain seperti jasa perbaikan *cargo*, penurunan barang, dan pesanan lainnya. Hampir setiap hari karyawan bagian produksi harus bergelut dengan pembuatan kapal, penurunan *container* dan sejenisnya, sehingga memungkinkan bagi karyawan mengalami kelelahan fisik bahkan sakit.

Menurut Caesarani dan Gede (2016: 5277), stres kerja saat ini telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap keadaan fisik seorang karyawan, seperti meningkatkan

detak jantung dan tingginya tekanan darah, dalam bekerja seringkali mengalami kelelahan yang lebih dari keadaan normal. Karyawan dengan tingkat kelelahan yang tinggi akan menurun terhadap tingkat produktifitas kerja karyawan tersebut, belum lagi gejala fisik lainnya. Seringkali jika seseorang yang mengalami stres kerja akan susah untuk beristirahat atau tidur, hal ini akan memperburuk keadaan fisik seseorang jika tubuh tidak diistirahatkan secara maksimal.

Perilaku karyawan juga sangat dipengaruhi dengan terjadinya stres kerja, pola perilaku yang dimaksud adalah perilaku dalam menjalankan suatu pekerjaan, jika pada kondisi normal seorang karyawan yang telah masuk dalam suatu perusahaan akan dianggap mampu melaksanakan tugasnya dengan maksimal meskipun terdapat tekanan dari perusahaan dengan catatan bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan bidangnya. Namun berbeda apabila karyawan dalam kondisi mengalami stres kerja, ia akan sering menunda suatu pekerjaan, tugas menjadi menumpuk, target tidak sesuai yang diharapkan bahkan stres kerja dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk menghindari tugas yang diberikan oleh perusahaan bahkan mangkir dari pekerjaannya tersebut. Pola makanpun tidak luput dari efek kelelahan mental.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paille (2011: 31), menunjukkan bahwa stres kerja mampu menurunkan kondisi fisik seseorang di tempat kerja, meningkatkan tekanan psikologis di tempat kerja, mendorong kekerasan antar rekan-rekan dan menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Sependapat dengan itu, Menurut Caesarani dan Gede (2016: 5277), memberi penjelasan bahwa stres kerja merupakan respon individu saat dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan

pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki serta kemampuan mengatasi tantangan.

Stres itu sendiri secara sederhana berarti suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Kondisi tersebut tentulah tidak akan nyaman dan mengganggu seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, untuk itu penting adanya solusi untuk dapat mengelola diri dengan baik sehingga dapat meminimalkan tingkat resiko stres kerja pada karyawan.

Kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang dapat menekan stres kerja dan mempengaruhi perkembangan karir individu dan keberhasilan pengembangan karir karyawan. Dalam dunia kerja, orang-orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi sangat diperlukan terlebih dalam tim untuk mencapai tujuan tertentu, Rachmelya dan Suryani (2017: 55). Kecerdasan emosional sendiri adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk mampu mengelola emosinya dengan baik ketika mereka dalam kondisi stres. Sehingga pada akhirnya mereka berhasil bukan hanya dalam hal kompetensi teknis saja, tapi lebih dari pada itu peningkatan pengelolaan diri sendiri mampu di hadapi. Menurut Repareni (2013: 41), kecerdasan emosional dalam hal ini terbagi atas lima komponen antara lain kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Menurut Hariyoga dan Suprianto (2011: 2), menjelaskan tentang kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif dalam penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Artinya bahwa kecerdasan emosional

yang ada pada diri individu harus dapat membimbing pribadinya untuk mengembangkan diri yang sesuai dengan target dan ketersediaan yang ada, sanggup mengendalikan dirinya, siap untuk menghadapi frustrasi, mengendalikan emosi dan kepuasan sesaat, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Secara khusus karyawan dalam perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka membutuhkan interaksi dengan orang-orang baik didalam maupun diluar organisasi serta mampu berperan dalam membentuk moral dan disiplin dalam diri karyawan tersebut.

Menurut Rachmelya dan Suryani (2017: 54), konsep dari kecerdasan emosional itu sendiri telah digunakan oleh otoritas administratif di banyak tempat kerja untuk menjelaskan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kinerja, absensi, komitmen organisasi dan kepemimpinan. Dalam psikologi sosial dan organisasi, kecerdasan emosional disebutkan sebagai prediktor penting dari organisasi termasuk kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh Ezzatabadi et al. (2013: 43), juga telah membahas mengenai gagasan kecerdasan emosional dapat diterapkan dalam banyak permasalahan di tempat kerja.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yang mangkir dari pekerjaan dikantor periode 2012 s/d 2016:

Tabel 1.2 Jumlah Mangkir Berdasarkan Jabatan Tahun 2012 s/d 2016

No	Tahun	Berdasarkan Jabatan					Jumlah
		Staff	Foreman	Supervisor	Manajer	Senior Manajer	
1	2012	102	37	4	2	1	146
2	2013	98	66	32	0	0	196
3	2014	72	25	8	0	2	107
4	2015	101	89	20	19	4	233
5	2016	115	3	4	0	0	122

Sumber : HRD PT. Dok dan Perkapalan Surabaya tahun 2019

Tabel 1.3 Jumlah Mangkir Berdasarkan Bidang Kerja Tahun 2012 S/D 2016

No	Tahun	Berdasarkan Bidang Kerja		Jumlah
		Administrasi	Produksi	
1	2012	38	108	146
2	2013	44	152	196
3	2014	18	89	107
4	2015	115	118	233
5	2016	59	63	122

Sumber : HRD PT. Dok dan Perkapalan Surabaya tahun 2019

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa adanya perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, berupa mangkir kerja dengan jumlah yang cukup besar. Pada tabel indikasi mangkir berdasarkan jabatan, karyawan yang mangkir pada tahun 2012 berjumlah 146 karyawan, dengan jumlah karyawan mangkir paling besar ada pada bagian staf, untuk jumlah paling rendah secara keseluruhan karyawan yang mangkir berada pada tahun 2014 dengan 107 karyawan yang mangkir dari pekerjaannya. Paling parah terjadi pada tahun 2015 dengan jumlah mangkir terbesar 233 karyawan. Berdasarkan masalah tersebut, terlihat bahwa terjadi ketidak stabilan kerja pada karyawan berupa mangkir dari jam kantor, hal seperti ini akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan yang mangkir akan mengakibatkan turunnya produktifitas terhadap pekerjaan.

Temuan sementara pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya adalah mangkir kerja yang cukup tinggi, hal ini dikarenakan pengawasan yang lemahnya pengawasan dan kurang tegasnya keputusan pimpinan. Mangkir disini adalah bolos kerja dan cukup tinggi terjadi, padahal telah ada peraturan yang jelas bahwa karyawan yang bolos kerja (mangkir) akan terkena surat peringatan (SP) dari perusahaan. Meskipun ada peraturan yang jelas, masih ada karyawan yang individualis dan tidak memikirkan apa dampaknya bagi rekan dan perusahaan.

Diperkuat dengan adanya penjelasan oleh seorang karyawan yang pernah bolos kerja (mangkir), karyawan tersebut mengatakan bahwa dirinya bolos kerja karena alasan seperti, kelelahan fisik, banyak pikiran dan pada hari itu pesanan sedang menumpuk serta jam lembur kemungkinan akan di tambah, belum lagi karena keinginan pribadinya untuk rileksasi.

Fenomena yang menunjukkan adanya perilaku yang buruk dari karyawan adalah data bolos kerja (mangkir) yang tersedia sebatas tahun 2016, untuk tahun 2017 tidak dapat ditunjukkan karena surat keterangan dari karyawan tidak dikumpulkan kepada staf yang bersangkutan untuk di akumulasi jumlahnya. Dapat ditarik pendapat bahwa terdapat indikasi, bahwa dalam diri karyawan kurang memiliki kepekaan dan pengendalian diri terhadap perilaku negatif. Kelelahan fisik juga sering terjadi pada karyawan bagian produksi, ini terjadi karena peningkatan yang berlebih pada produktivitas tubuhnya, seperti kerja lembur dan pengalihan pekerjaan. Bentuk emosional karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta membuktikan nilai diri lewat pekerjaan membuat seorang karyawan terus berada dalam kondisi tersebut meskipun tertekan.

Temuan lain yang didapat adalah adanya karyawan yang berhenti bekerja tanpa pemberitahuan kepada perusahaan, sehingga perusahaan kesulitan untuk mencari karyawan pengganti dalam waktu yang singkat. Menurut salah seorang kepala administrative karyawan tersebut berhenti dikarenakan ada pekerjaan lain yang lebih dia sukai. Melihat dari survei sementara, keadaan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya cukup kondusif dan nyaman, artinya terindikasi bahwa keinginan untuk pindah itu muncul dari faktor pribadi dari seorang karyawan itu sendiri. Dapat ditarik pendapat bahwa pada diri karyawan yang berhenti bekerja

kurang memiliki motivasi untuk bekerja dan tetap berdaya di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

Peneliti yang ikut mempopulerkan kecerdasan emosional adalah Auda (2016: 156), melakukan penelitian tentang emosi di tempat kerja, menunjukkan bahwa emosi dapat mendorong peningkatan produktivitas, inovasi, dan prestasi individu, tim dan organisasi. Penelitian tersebut telah menggambarkan adanya keselarasan antara kecerdasan emosional berpengaruh terhadap individu tersebut dan organisasi yang diikutinya. Untuk mempertahankan diri di antara organisasinya seseorang harus memiliki kecerdasan emosional, untuk pengendalian penyesuaian diri terhadap lingkungan sekitarnya. Diartikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh penting terhadap keberlanjutan seorang dalam keanggotaan sebuah organisasi.

Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan pengendalian emosi yang dimiliki seseorang tentang sejauh mana dirinya mampu untuk menyelaraskan gejala dari emosi tersebut ke dalam perilaku yang positif sehingga menciptakan atmosfer diri yang baik terhadap lingkungan sekitarnya. Seseorang dikatakan mampu untuk mengendalikan emosinya dengan baik apabila pada titik tertentu dirinya mampu untuk mengenal dirinya dengan menganalisa kekurangan dan kelebihan yang ada dalam dirinya, mengatur dirinya dengan baik dalam artian selaras dengan pekerjaannya, mampu untuk memotivasi dirinya dengan semangat yang kuat, mempunyai empati yang cukup terhadap orang lain di sekitarnya, dan tingkat keterampilan sosial yang dimiliki telah mampu untuk dikembangkan dalam pekerjaannya saat ini. Oleh sebab itu kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh seseorang dalam bekerja demi menghindari terjadinya stres kerja.

Berdasarkan latar belakang, data dan fenomena yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (persero) dengan tema **“Pengaruh Komponen Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya).**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kecerdasan Emosional yang terdiri dari Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati dan Keterampilan Sosial secara simultan berpengaruh terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
2. Apakah Kesadaran Diri berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
3. Apakah Pengaturan Diri berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
4. Apakah Motivasi berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
5. Apakah Empati berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
6. Apakah Keterampilan Sosial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional yang terdiri dari Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, dan Kecerdasan Sosial

secara Simultan berpengaruh terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Dok dan Perkapalan Saurabaya (persero).

2. Untuk mengetahui apakah Kesadaran Diri berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Dok dan Perkapalan Saurabaya (persero).
3. Untuk mengetahui apakah Pengaturan Diri berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Dok dan Perkapalan Saurabaya (persero).
4. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (persero).
5. Untuk mengetahui apakah Empati berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (persero).
6. Untuk mengetahui apakah Keterampilan Sosial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang secara umum dapat diklarifikasikan menjadi dua yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a) Dapat memberikan sumbangan positif terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pendidikan.

- b) Dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktisi

- a) Bagi penulis

Sebagai wahana latihan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama menjalani studi dan dapat menambah wawasan keilmuan.

- b) Bagi Pembaca

Dapat memberikan pengetahuan tentang faktor yang berhubungan dengan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja.

- c) Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan koleksi perpustakaan dan sumber ilmiah bagi penelitian yang menggunakan tema penelitian yang sejenis