

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai unsur utama sumber inspirasi dan gerakan suatu organisasi merupakan unsur tersulit penanganannya. Hal ini bisa terjadi karena manusia memiliki sistem nilai disamping organisasi memiliki sistem nilai yang lain. Seperti banyak diketahui setiap organisasi memiliki nilai-nilai, peraturan-peraturan, kebijakan, sistem pemberi hadiah, serta misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh kepada anggotanya. Organisasi juga memiliki harapan yang berupa dukungan dari anggota sehingga mau dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk tujuan dan kepentingan organisasi. Salah satu bentuk dukungan yang diharapkan oleh organisasi dari setiap anggotanya yaitu mampu memberikan kontribusi kinerja yang tinggi dan optimal, agar organisasi dapat terus berkembang dalam era persaingan global saat ini.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja karyawan diketahui pula tingkat keberhasilan perusahaan serta dapat dijadikan ukuran peningkatan kinerja pada masa yang akan datang.¹

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh sumberdaya manusia atau biasa disebut dengan karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan menggerakkan sumberdaya yang ada, dengan harapan apa yang menjadi suatu tujuan perusahaan

¹ Devi Risma, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*, *Educhild*, VOL. 01, No 01 2012. Hal. 86-87.

atau organisasi akan tercapai. Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain untuk menuju pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, perlu adanya kecerdasan emosional.²

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang dibutuhkan oleh seorang karyawan adalah kualitas emosional, yaitu yang meliputi empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, serta sikap hormat.

Emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan “rasional”. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosi yang rendah akan berdampak buruk bagi mereka, karena individu kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat.³

Bukan hanya berdampak baik pada pekerjaan, tetapi kecerdasan emosional disini sangat dibutuhkan dalam kehidupan masyarakat. Didalam masyarakat kita saat ini muncul tekanan moral yang mendesak. Yaitu saat-saat ketika jalinan masyarakat tampaknya terurai semakin cepat, ketika sifat mementingkan diri sendiri, kekerasan, dan sifat jahat tampaknya menggerogoti sisi-sisi baik kehidupan masyarakat kita. Di sini, alasan untuk mendukung perlunya kecerdasan

²Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Tronea, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Tranformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manager (Studi di Bank Syariah Kota Malang), Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No. 04. Desember 2012. Hlm. 695.

³ Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono, Korelasi Kecerdasan Emosi Dan Stres Kerja Dengan Kinerja, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi, VOL. 12, No. 1, Mei 2010. Hal. 82-83.

emosional bertumpu pada hubungan antara perasaan, watak, dan naluri moral. Semakin banyak bukti bahwa sikap etik dasar dalam kehidupan berasal dari kemampuan emosional yang melandasinya. Misalnya, dorongan hati merupakan medium emosi benih semua dorongan hati adalah perasaan yang memunculkan diri dalam bentuk tindakan. Orang yang mempunyai kemampuan emosional yang baik, akan mampu mengendalikan dan menangani emosi dalam dirinya sehingga tindakan yang muncul adalah positif.⁴

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Sekarang, banyak orang bekerja dengan jam kerja yang panjang, menghadapi tenggat waktu konstan, dan menjadi subyek tekanan untuk menghasilkan lebih dan lebih lagi. Organisasi dan orang-orang yang menjalankannya berada di bawah tekanan konstan untuk meningkatkan penghasilan sambil terus memeriksa biaya. Melakukan hal-hal lebih cepat dan lebih baik, tetapi dengan lebih sedikit orang adalah sasaran banyak perusahaan sekarang. Pengaruh merugikan dari tren ini adalah penempatan tekanan yang terlalu besar pada karyawan, manajer lain, dan diri sendiri. Hasilnya memang dapat berupa meningkatnya kinerja, keuntungan yang lebih tinggi, dan pertumbuhan yang lebih cepat. Akan tetapi, stres, kelelahan, perputaran, dan efek samping lainnya yang tidak menyenangkan juga dapat terjadi.⁵

Stres sangat berbahaya bagi kesehatan. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap dan lama-kelamaan menjadi semakin buruk. Pada tahun 1976, Hans Selye menemukan adanya hubungan erat antara emosi negatif dengan munculnya stres. Bahkan stres akan memicu

⁴ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional : Mengapa EI Lebih Penting Dari Pada IQ)*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2003. Hal. 1-2.

⁵ Moorhead, Griffin, *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi)*, Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta 2013. Hal. 174.

timbulnya penyakit jantung, hipertensi, sakit kepala, gangguan mental tertentu, alergi, asma, dan juga kanker.⁶

Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus merupakan sebuah konveksi yang memproduksi khusus seragam bawahan sekolah dari semua tingkatan, mulai dari taman kanak-kanak hingga sekolah menengah atas. Sistem kerja yang digunakan adalah sistem kerja borong. Karena sistem kerja yang digunakan adalah sistem borong maka besar porsi kerja yang dilakukan menentukan porsi gaji yang akan diterima, disinilah karyawan dituntut secara pribadi untuk bekerja secara optimal agar gaji yang didapatkan juga sesuai dengan apa yang dikerjakan. Tidak jarang terdapat persaingan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Keinginan untuk mendapatkan gaji yang lebih dengan jatah pekerjaan yang kadang minim, membuat karyawan sering berebut jatah dengan karyawan yang lainnya, situasi inilah yang membuat hubungan antar karyawan kurang harmonis serta memicu timbulnya konflik. Disisi lain ketika pesanan perusahaan banyak dan jatah pekerjaan numpuk, karyawan dituntut untuk bekerja ekstra, bahkan sampai lembur. Selain itu, di Konveksi ini kerapian hasil pekerjaan adalah hal yang paling penting karena menentukan kualitas produk. Tak jarang karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, banyak hasil pekerjaan karyawan yang kurang rapi sehingga mereka memperoleh teguran keras dari atasan. Semua situasi diatas tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Stres yang berkelanjutan bukan hanya akan menggerogoti kemampuan mental dan fisik tetapi juga akan membuat orang kurang cerdas secara emosional. Orang yang sedang jengkel akan sulit membaca emosi orang lain secara akurat dan juga akan menurunkan keterampilan dasar yang paling dibutuhkan untuk empati, dan akibatnya, melumpuhkan keterampilan sosial. Oleh karena itu emosi menjadi penting karena ekspresi emosi yang tepat terbukti bisa melenyapkan stres

⁶ Anthony Dio Martin, *Emotional Quality Management (Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi)*, Penerbit Arga, Jakarta 2003. Hal. 19.

pekerjaan. Hal-hal tersebutlah yang mempengaruhi baik buruknya kualitas kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.⁷

Penelitian terdahulu menemukan adanya pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari yaitu bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸ Penelitian Dewi, Susila dan Bagia menghasilkan penelitian bahwa ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, stres yang ringan mampu memberikan pengaruh yang baik tapi stres yang terlalu berlebihan justru akan menurunkan kinerja karyawan.⁹ Anggit Astianto, menghasilkan penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya, diantaranya obyek penelitian yang berbeda yaitu obyek yang saya teliti adalah di konveksi dimana dalam penelitian sebelumnya tidak melakukan penelitian variabel kecerdasan emosional dan stres kerja di konveksi. Dan penelitian yang saya lakukan menggunakan paradigma ganda yang menggabungkan kecerdasan emosional dan stres kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi LIDA JAYA Padurenan Kudus”**.

⁷ Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie Mckee, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2005. Hal. 14-15.

⁸ Lisda Rahmasari, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, Dalam Jurnal Majalah Ilmiah Informatika, Vol. 3 No. 1 Januari 2012. Hal. 19

⁹ Dewi, Bagia, Susila, *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*, Dalam Jurnal Bima Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 2, 2014. Hal. 10.

¹⁰ Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*, *Jurnal Umum dan Riset Manajemen*, VOL. 3, No. 7, 2014. Hal. 9.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus?
3. Apakah kecerdasan emosional dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang dapat memecahkan masalah yang sesuai dengan rumusan masalah diatas. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus.
3. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kalangan akademis, khususnya dibidang Manajemen Bisnis Syariah yang dapat digunakan sebagai bahan dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut

mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan perusahaan.

b. Bagi masyarakat

Manfaat penelitian ini bagi masyarakat yaitu agar masyarakat dapat lebih memahami mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang mana jika mampu memahaminya maka banyak manfaat yang akan didapat. Karena pada umumnya masyarakat mengalami permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian isi

Bagian isi yaitu memuat garis besar penelitian yang terdiri dari lima bab, antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang terdiri dari pengertian kecerdasan emosional, pengertian stres kerja dan pengertian kinerja, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian, yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.