

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya organisasi atau instansi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perubahan yang terjadi terus menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap karyawan untuk mampu beradaptasi. Mereka yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi penuh pertentangan. Gejala yang muncul sebagai bentuk perlawanan dari perubahan adalah stres. Menurut Handoko (2001: 200), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Dampak dari stres pun beraneka ragam, dapat mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik.

Setiap orang dalam suatu organisasi pasti pernah mengalami stres kerja. Untuk mencegah agar stres kerja tidak berlangsung terus menerus diperlukan suatu pengelolaan stres kerja. Sebagai pihak manajemen,

mengelola stres pekerja lebih bersifat pemahaman pada penyebab stres dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Suatu instansi atau organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang hendak dicapai bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memiliki perencanaan kinerja sebagai suatu proses di mana atasan dan bawahan bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan tersebut. Menurut Suprihanto (2003: 33), kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati bersama. Bila pegawai dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula. Akan tetapi, adakalanya perencanaan kinerja oleh organisasi tidak berjalan efektif karena adanya suatu penyebab tertentu. Faktor yang menyebabkan hal tersebut karena adanya tekanan kerja dari atasan, lingkungan kerja yang tidak harmonis dan tenggang waktu penyelesaian tugas yang irrasional sehingga membuat pegawai mengalami stres.

Masalah-masalah seperti itu membuat perencanaan kinerja menjadi tidak efektif, karena stress kerja dapat menurunkan kinerja dan semangat

pegawai dalam bekerja. Stres yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan seseorang menjadi tidak jernih dalam berfikir dan bersikap serta sulit mengambil keputusan yang tepat. Akibat yang paling mengkhawatirkan adalah kinerja karyawan akan menurun, karyawan tersebut lari dari tanggung jawabnya, frustrasi kerja, absensinya meningkat bahkan berhenti kerja. Oleh karena itu pengendalian stress kerja sangat dibutuhkan sehingga stres bisa berada dalam tingkatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja dapat dilihat sebagai aktivitas di mana seorang individu dapat berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya pada suatu periode (Jamal, 1984). Agar dapat bersaing dalam perubahan ekonomi dan lingkungan kerja yang cepat, maka kinerja karyawan harus ditingkatkan dan akibatnya kinerja perusahaan menjadi lebih krusial. Oleh karena itu perlu bagi perusahaan untuk menganalisa masalah yang terkait dengan kinerja. Dalam penelitian terbaru, telah ditemukan bahwa ada empat jenis hubungan antara ukuran stres kerja dan kinerja: hubungan linear negatif, hubungan positif, hubungan curvilinear/U-shaped, dan tidak ada hubungan antara keduanya pada tingkat konseptual (Jamal, 1984). Temuan yang diperoleh dari penelitian sebelumnya mengenai hubungan ini dianggap tidak konsisten.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain

(Trihandini, 2005). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (1998), mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Sosik dan Megerian (1999), juga mengungkapkan bahwa pemimpin yang memiliki skor kompetensi *EQ* (kecerdasan emosi) yang tinggi ternyata menghasilkan kinerja dan capaian perusahaan yang lebih baik, apalagi jika ditambah mereka memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Ciarrochi, *et al.* (2000), menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki kontribusi yang unik untuk memahami hubungan antara tingkat stres seseorang dan kesehatan mentalnya. Tiga variabel penting kesehatan mental yang diukur adalah depresi, rasa putus asa dan keinginan bunuh diri.

Kehadiran kecerdasan emosi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah mengundang pro dan kontra dikalangan para ahli. Ashkanasy dan Daus (2002), berpendapat bahwa kecerdasan emosi lebih banyak berhubungan dengan kepribadian dan *mood* (suasana hati), sedangkan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja para pekerja adalah dengan kemampuan analisis dan kemampuan kognitif dalam hal ini yang berperan adalah kecerdasan intelektualnya.

Caruso (2003), juga mengemukakan bahwa walaupun mendukung keberadaan kecerdasan emosi tetapi pada kenyataannya kecerdasan

intelektual yang diukur dengan IQ masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja. Uraian tersebut mengindikasikan bahwa beberapa ahli masih mempercayai jika seseorang yang memiliki skor IQ yang tinggi maka ia akan lebih berhasil dalam pekerjaannya, tapi pada kenyataannya memang harus diakui bahwa kecerdasan emosi juga memiliki peran yang krusial bagi karyawan dalam dunia kerja.

Sehingga dari penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja?
3. Apakah kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara stress kerja dan kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja.
2. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

3. Untuk menganalisa bagaimana kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara stress kerja dan kinerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai stress kerja dan kinerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi yang lebih komperhensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak Polres Boyolali.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel - variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran – sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.