

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah menciptakan (*to create*) sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan tinggi untuk memasuki ajang persaingan sebagai akibat globalisasi. Bangsa Indonesia juga tidak terlepas dari pengaruh cengkraman global tersebut. Untuk menciptakan insan yang mampu bersaing di era globalisasi maka sangat dibutuhkan peran berbagai aspek kehidupan yang mana di dalamnya harus didukung dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta sumber daya alam (SDA) yang memadai. Menurut Rivai (2009) manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia harus didukung dengan adanya kecerdasan emosional yang tinggi dari karyawan agar dapat menguasai dan bertanggung jawab menjalankan tugas dengan baik.

Kecerdasan emosional membuat seseorang lebih berempati, komunikatif, dan lebih peka akan kebutuhan

orang lain, karena semakin tepat seseorang mengomunikasikan perasaan individu. Selain itu, orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi, bisa menanggulangi keadaan stress kerja menjadi lebih kecil, tidak mudah putus asa dan frustrasi, bahkan menjaga motivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Goleman (2001) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Kecerdasan emosional menuntut pemilik perasaan untuk belajar jujur, menghargai perasaan pada diri sendiri dan orang lain, menanggapinya dengan tepat, serta menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Selain kecerdasan emosional, terdapat satu hal yang mempengaruhi kualitas kerja yaitu stres kerja.

Stres kerja menurut Robbins(2006) merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simpton* (sebab), antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan menurut Luthans (2006) dalam suatu organisasi, penyebab stress (*job stress*) dapat berasal dari berbagai aspek, antara lain *stressor* kerja organisasional, *stressor* kerja ekstra organisasional, *stressor* kelompok, *stressor* individu. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi sebelum menimbulkan dampak yang negatif. Menurut

Handoko (2014) manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yaitu belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi/kualitas kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Maka dari itu, kecerdasan emosional yang tinggi dapat menanggulangi stres yang dialami karyawan sehingga terciptalah kualitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Kualitas kerja disebut juga dengan kinerja, yang mempunyai makna yang luas, tidak hanya sebagai hasil kerja, melainkan juga pada pencapaian kinerja tetapi juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung (Mangkunegara, 2000). Wibowo (2007) menyatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang diraih dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam mencapai kinerja yang baik, seharusnya dilakukan pada perumusan untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan adanya perumusan tujuan perusahaan akan tercipta harmonisasi antara pekerjaan dan pekerja di bidang pekerjaan itu sendiri yang pada akhirnya akan memunculkan performa kinerja yang baik dari karyawan dalam

organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam mencapai peningkatan kualitas dan kinerja karyawan, maka diperlukan kecerdasan emosional yang tinggi dan baik sehingga dapat mengantisipasi apabila terjadi stres kerja dalam suatu tugas yang dilakukan karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti tertarik untuk meneliti skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia harus didukung dengan kecerdasan emosional yang tinggi dari karyawan agar dapat menguasai dan bertanggung jawab menjalankan tugas dengan baik. Kecerdasan emosional dan stres kerja saling berkaitan dikarenakan ketika karyawan merasa stres akibat beban kerja yang ada, karyawan harus mampu menjaga emosinya tetap positif dan menggunakan emosinya sebagai motivasi dirinya sendiri untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Stres kerja yang dialami karyawan diakibatkan adanya tuntutan dan tekanan seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru (*deadline*) sehingga akan berdampak pada hasil kerja yang tidak dapat mencapai target yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah kecerdasan emosional dan stres kerja secara bersama berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kualitas kerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kualitas kerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kualitas kerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, stres kerja, dan kualitas kerja karyawan.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat berkaitan dengan kecerdasan emosional, stres kerja, dan kualitas kerja, sehingga instansi yang berkaitan dapat mencari carayang tepat sebagai upaya mengatasi kecerdasan emosional yang buruk, stres kerja, serta peningkatan kualitas kerja karyawan.

### b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menentukan keputusan, yang nantinya akan diambil dalam suatu masalah yang akan dihadapi.

### c. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai satu referensi tambahan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, stres kerja, dan kualitas kerja karyawan.