

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam sebuah perusahaan harus menghadapi arus globalisasi, sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas di suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumberdaya manusia atau pegawainya. Sumber daya yang berkualitas akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dimana sumberdaya manusia merupakan pendorong berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Faktor sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan asset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi menurut Hadijah (2016). Oleh karena itu pihak organisasi juga dapat memperhatikan kenyamanan karyawannya agar dalam bekerja sehingga karyawan dapat menciptakan sumber daya manusia yang sehat dan handal.

Kondisi yang sehat dan pikiran yang tenang tanpa ada gangguan stress dalam bekerja akan membawa karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kusnadi (2014) yang mengutip dari Kiov dan Kohn stress dapat menimbulkan pada lingkungan kerja, kondisi kerja, organisasi, karir, jabatan, hubungan anatar manusia, keluarga, serta stress juga bersumber dari dalam diri individu, antara lain kepribadian, sikap terhadap pekerjaan, lama kerja, pendidikan, serta pengalaman masa lalu. Yang artinya bahwa tenaga kerja di Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA

harus memiliki SDM yang memiliki kecerdasan emosional, efikasi diri serta mengendalikan stress kerja. Dengan adanya SDM yang berkualitas, juga manajemen yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran visi misi yang akan berdampak pada kerja karyawan Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA.

Selain itu kecerdasan emosional sangat penting untuk karyawan. Menurut hasil penelitian Menurut Dewi (2018) yang mengutip dari penelitian Goleman bahwa Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami secara efektif dalam penerapan dayadan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Di perkuat oleh Firmansyah (2020) yang mengutip dari Robins Bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan, ketrampilan, kapabilitas dan kompetensi non kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungannya. Dengan hal ini bahwa seseorang karyawan agar dapat bekerja dengan baik secara optimal dan menciptakan suasana kerja yang kongdusif agar menimbulkan rasa yang nyaman dalam pekerjaan mereka, yang dimana kita ketahui bahwa Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA memerlukan pengendalian ego dalam diri karyawan secara individu dan suasana ruang yang sangat kongdusif. Sehingga dengan demikian stress kerja dapat didukung oleh kecerdasan emosional.

Efikasi Diri juga diperlukan untuk tuntunan dalam sebuah perusahaan untuk karaywanya, dimana di era globalisasi ini sangat penting dalam pencapaian kerja karyawan pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. Menurut

Mufidah (2017) yang mengutip dari Bandura, Ghufron bahwa Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya Keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri sendiri untuk dapat menyelesaikan tugas. Diperkuat oleh Arpizal (2021: 10) bahwa Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan serta mampu bertahan menghadapi tantangan dalam mencapai tujuan yang diharapkan”. Dan menurut Puspitaningtyas (2017). efikasi diri adalah keyakinan seseorang pada kemampuan atau kompetensi dirinya sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas dan mencapai suatu hasil dalam kondisi tertentu. Maka dari itu karyawan memerlukan kemampuan yang lebih agar mendapatkan sikap positif karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA, yang beralamat di Jl.Banjarsari, Kec. Pangalengan, Kota Bandung, Jawa Barat 40178. Pada tahun 1896 K.A.R Bosscha mengelola pabrik pengolahan teh. Yaitu pabrik teh Malabar yang kini menjadi Gedung Olahraga Gelora Dinamika dan Pabrik teh Tanara yang dibangun pada tahun 1905 yang sekarang menjadi pabrik teh Malabar. Gedung olahraga Gelora Dinamika sendiri lokasinya tidak jauh dari perkebunan pabrik teh Malabar. Selama 32 tahun K.A.R Bosscha bertindak sebagai administratur pabrik dari tahun 1896-1928. Tugas Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA ini bergerak dibidang perkebunan teh produksi hingga menjadi bubuk teh dan bisa kita seduh seperti sekarang. Adapun Sinder Teknik Kebun terdapat uraian kegiatan seperti

memperbaiki mesin, memperbaiki listrik, pengangkutan produk, menjaga kebersihan pabrik, dan masih ada yang lainnya.

Dan di perkuat dengan hasil survey awal melalui wawancara random atau acak kepada para karyawan untuk mengetahui sejauh mana permasalahan atau fenomena yang dihadapi oleh karyawan Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA yang akan dijelaskan melalui table berikut ini :

**Tabel 1. 1 Survey Awal Stress Kerja**

Pernyataan Mengenai Stress Kerja					
NO	Indikator	Pernyataan	Hasil Kuisisioner Awal		Total
1.	Gejala psikologis	Anda tidak mengalami tekanan dari lingkukang kerja	Ya 70% Tidak mengalami tekanan	Tidak 30% Mengalami tekanan	100%
2.	Gejala perilaku	Anda bekerja dalam keadaan yang menyenangkan	Ya 70% Keadaan menyenangkan	Tidak 30% Leadaan tidak menyenangkan	100%
3.	Gejala fisiologis	Anda tidak kelelahan apabila tugas yang di berikan berlebihan	Ya 80% kelalahan	Tidak 20% Tidak kelelahan	100%

*``Sumber : Hasil penelitian survey awal.2021*

Berdasarkan hasil survey pada table 1.1 kepada 10 karyawan dan hasil wawancara radom pada karyawan. Penulis menyimpulkan bahwa dalam hal indikator stress kerja karyawan Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. Masih adanya karyawan yang kelelahan dengan pekerjaan yang terlalu banyak dengan persentase 80%.

Menurut keterangan karyawan, akan merasa kecapean dikarenakan pekerjaan yang terlalu berat. Akan tetapi indikator gejala psikologis dan gejala perilaku masih terbilang baik. Hal ini dapat dilihat dari persentase keduanya yaitu 70% dan 70%.

**Tabel 1. 2 Survey Awala Efikasi Diri**

<b>Pernyataan Mengenai Efikasi Diri</b>					
NO	Indikator	Pernyataan	Hasil Kuisioner Awal		Total
1.	Tingkat Kesulitan	Anda merasa tidak ada kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	Ya 60% Merasa kesulitan saat melaksanakan pekerjaan	Tidak 40% Tidak merasa kesulitan	100%
2.	Tingkat Kemampuan dan Penguasaan	Anda mampu memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan	Ya 70% Mampu memahami alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tidak 30% Kurang mampu memahami alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas	100%
3.	Tingkat Kekuatan dan Kelemahan	Anda selalu memahami teknologi dan selalu menggali informasi	Ya 50% Mampu memahami teknologi yang ada	Tidak 50% Tidak mampu memahami teknologi	100%

*Sumber : Hasil penelitian survey awal.2021*

Berdasarkan hasil survey pada table 1.2 kepada 10 karyawan dan hasil wawancara radom pada karyawan. Penulis menyimpulkan bahwa dalam hal indikator efikasi diri karyawan Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. masih terdapat karyawan yang merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dengan persentase 60%.

Menurut keterangan karyawan, tingkat kesulitan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan 60% dikarenakan setiap pekerjaan karyawan harus

meninjau mesin Kembali secara keseluruhan. Akan tetapi indikator tingkat kemampuan dan penguasaan serta indikator tingkat kekuatan dan kelemahan masih terbilang baik. Hal ini dapat dilihat dengan persentase keduanya yaitu 70% dan 50% .

**Tabel 1. 3 Survey Awal Kecerdasan Emosional**

Pernyataan Mengenai Kecerdasan Emosional					
NO	Indikator	Pernyataan	Hasil Kuisioner Awal		Total
1.	Kesadaran diri	Anda mampu memahami diri sendiri	Ya 40% memahami	Tidak 60% Kurang mamahami	100%
2.	Pengaturan Diri	Anda tidak terbawa suasana ketika menghadapi masalah pekerjaan	Ya 70% Tebawa suasana menghadpi masalah	Tidak 30% Tidak terbawa suasana	100%
3.	Memotivasi	Anda membutuhkan dorongan agar bisa menyelesaikan tugas	Ya 50% Pelu dorongan	Tidak 50% Tidak perlu dorongan	100%
4.	Empati	Anda menghormati pekerjaan rekan kerja anda	Ya 80% Peduli dengan rekan kerja	Tidak 20% Tidak peduli dengan rekan kerja	100%
5.	Keterampilan Sosial	Anda selalu bertutur kata yang baik dengan rekan kerja	Ya 80% Bertutur kata baik	Tidak 20% Tidak bertutur kata baik	100%

*Sumber : Hasil penelitian survey awal, 2021.*

Berdasarkan hasil survey pada table 1.3 kepada 10 karyawan dan hasil wawancara radom pada karyawan. Penulis menyimpulkan bahwa dalam hal indikator kecerdasan emosional karyawan Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII

NUSANTARA. masih ada karyawan yang terbawa suasana ketika menghadapi masalah pekerjaan dengan persentase 70% bahwa pengaturan diri karyawan terbawa suasana ketika karyawan mempunyai masalah diluar pekerjaan dan dibawa kelingkungan pekerjaan. selain itu masih terdapat kurangnya kesadaran diri dari karyawan yang kurang memahami diri sendiri dengan persentase 40%, akan tetapi dari indikator motivasi, empati dan keterampilan social sudah terbilang baik. Hal ini dapat dilihat dari persentasenya 50%, 80% dan 80%.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Latar Belakang masalah memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dalam indikator kecerdasan emosional kesadaran diri masih ada yang kurang memahami diri sendiri, bahkan masih ada karyawan yang terbawa suasana dalam pekerjaan Jadi penulis mengindikasikan bahwa masih kurangnya kecerdasan emosional di Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. (Devisi Teknik)
2. Dalam variabel efikasi diri masih ada karyawan yang merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, Jadi penulis mengindikasikan bahwa masih kurangnya Efikasi Diri di Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. (Devisi Teknik)

3. Dalam variabel Stress Kerja Masih adanya karyawan kelelahan dengan pekerjaan yang terlalu banyak di Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. (Devisi Teknik)

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kecerdasan emosional pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. (Devisi Teknik)
2. Bagaimana Efikasi Diri pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. (Devisi Teknik)
3. Bagaimana Stres Kerja pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. (Devisi Teknik)
4. Apakah Kecerdasan Emosional dan Efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap Stress Kerja baik secara parsial maupun secara simultan pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. (Devisi Teknik)

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengumpulkan data dari berbagai informasi yang terkait dengan Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Stress Kerja pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA (Devisi Teknik), serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.



### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk Mengetahui Kecerdasan Emosional Pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. (Devisi Teknik)
2. Untuk Mengetahui Efikasi Diri Pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. (Devisi Teknik)
3. Untuk Mengetahui Stress kerja Pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. (Devisi Teknik)
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi diri Terhadap Stress Kerja baik secara parsial maupun simultan pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. (Devisi Teknik)

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis penelitian ini bagi perusahaan dan bagi pihak terkait diantaranya yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai informasi dan masukan lebih berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Stress Kerja pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA. (Devisi Teknik)

## 2. Bagi Pihak Terkait

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini. Sehingga mereka mampu mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Stress Kerja.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Adapun kegunaan akademis penelitian ini bagi pengembangan ilmu manajemen, bagi pihak lain (peneliti lain), dan bagi peneliti sendiri diantaranya yaitu:

#### 1. Bagi pengembangan Ilmu Manajemen

Adanya penelitian ini diharapkan menjadi wawasan tambahan untuk ilmu manajemen terutama di bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terhadap Stress Kerja, sehingga dengan adanya ilmu ini akan lebih memajukan ilmu manajemen dibidang Sumber Daya Manusia.

#### 2. Bagi Pihak Lain

Adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi pembelajaran untuk lebih baik lagi mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Stress Kerja.

#### 3. Kegunaan Bagi Peneliti Sendiri

Dari penelitian ini penulis mendapatkan sebuah pengalaman dan wawasan baru mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Stress Kerja. Selain itu, penulis jadi mengetahui definisi dari Kecerdasan

