

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber daya yang ada, sehingga pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa berhasil atau tidaknya usaha mempertinggi produksi serta efisiensi banyak tergantung dari unsur manusia yang melakukan pekerjaan yang dilihat dari kinerjanya. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi, salah satu faktornya adalah kecerdasan emosi.

Saat karyawan menghadapi masalah baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, maka dengan memiliki kecerdasan emosi karyawan tersebut dapat menempatkan emosinya dalam ukuran yang tepat serta mampu memilah keputusan dan mengatur suasana hati. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa (Goleman, 2009). Saat ini semakin banyak perusahaan yang sadar bahwa dukungan untuk mengembangkan keterampilan kecerdasan emosi sangat penting. Kecerdasan emosi akan diwujudkan dalam perilaku karyawan ketika berusaha memecahkan masalah seperti pencapaian target.

Keberhasilan organisasi akan ditentukan oleh kemampuan mentransformasikan diri sesuai perubahan dan situasi dengan menunjukkan

betapa tingginya kedudukan kecerdasan emosi. Kegagalan muncul pada saat gagasan untuk mengembangkan kecerdasan emosi pada individu dan perusahaan, baru disadari sebagai unsur yang hilang dalam memenangkan persaingan. Berdasarkan penelitian Hidayati *et.al.* (2008) ditemukan bahwa kecerdasan emosi berhubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak timbulnya tuntutan mencapai target yang ditentukan perusahaan. Stres kerja akan meningkat ketika semakin banyak target yang harus dipenuhi karyawan. Stres kerja yang terjadi pada karyawan sebenarnya merupakan keadaan yang wajar yang terbentuk pada diri manusia sebagai respon terhadap suatu kehendak. Namun apabila hal ini dibiarkan berkelanjutan dan mengarah pada tingkat stres kerja yang tinggi maka pada nantinya akan dapat berpengaruh negatif. Eksistensi stres kerja tidak sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah (Robbins, 1996), dampak positif dari stres kerja terjadi pada tingkat stres yang rendah sampai tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Stres juga dapat berdampak negatif bila stres kerja pada tingkat tinggi yaitu kinerja karyawan menurun secara mencolok. Dampak negatif stres kerja pada kinerja karyawan sering terwujud dalam berbagai bentuk seperti sering mangkir, sering berbuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas, hubungan dengan rekan kerja yang tidak serasi dan berbagai hal negatif lainnya. Kondisi ini dapat terjadi karena para karyawan akan lebih banyak menggunakan

tenaganya untuk melawan stres kerjanya daripada untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Stres paling tinggi untuk individu yang merasa tidak pasti apakah mereka akan kalah atau menang, dan paling rendah untuk individu yang berpikir bahwa menang atau kalah merupakan suatu kepastian. Jika menang atau kalah itu suatu hasil yang tidak penting, maka tidak perlu ada stres. Jika mempertahankan pekerjaan atau meraih suatu promosi tidak penting, maka tidak ada alasan untuk merasa stres dalam menjalani tinjauan kinerja (Robbins, 1996). Berdasarkan penelitian Hidayati *et al* (2008) stres kerja berhubungan negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kecerdasan emosi dan stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Kemampuan atau keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu (Gibson, 1996). Meskipun karyawan mempunyai motivasi tinggi tetapi tidak mempunyai kemampuan atau keterampilan untuk bekerja dengan baik, maka karyawan tersebut tidak akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Kemampuan merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan karyawan dapat diwujudkan dalam perilaku karyawan ketika berusaha melaksanakan tugasnya seperti menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan. Dengan kata lain kemampuan tidak dapat dipisahkan dengan konsep keterampilan. Keterampilan dinyatakan sebagai kecakapan yang berhubungan

dengan tugas yang dimiliki dalam melaksanakan tugas. Bila setiap karyawan menyadari kemampuan yang dimilikinya, maka akan berpengaruh besar terhadap kinerjanya. Berdasarkan penelitian Anggraeni (2012) ditemukan bahwa kemampuan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Peneliti ini mereplikasi dari penelitian Anggraeni (2012) dan Hidayati et.al (2008). Populasi dari penelitian ini Koperasi Simpan Pinjam Tunas Artha Mandiri yang berjumlah 40 orang. Koperasi Simpan Pinjam Tunas Artha Mandiri merupakan badan usaha yang kegiatannya melakukan usaha simpan pinjam. Koperasi Simpan Pinjam Tunas Artha Mandiri dituntut agar dapat memberikan manfaat, maka dibutuhkan strategi yang efektif dan efisien.

Peneliti melakukan penelitian di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Artha Mandiri Cabang Caruban, dimana Koperasi Simpan Pinjam Tunas Artha Mandiri merupakan badan usaha yang kegiatannya melakukan usaha simpan pinjam untuk anggota dan bukan anggota, yang dikelola berdasarkan prinsip-prinsip perkoperasian dan norma-norma yang berlaku pada lembaga keuangan. KSP Tunas Artha Mandiri juga dituntut agar dapat memberikan manfaat, maka

dibutuhkan strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai sasaran yang diharapkan. Masyarakat mempunyai berbagai tipe yang berbeda sehingga sangat memungkinkan timbul tekanan pada karyawan KSP Tunas Artha Mandiri, selain itu adanya persaingan yang semakin ketat menjadikan pihak KSP Tunas Artha Mandiri memberikan yang terbaik dan harus bersaing supaya usahanya tetap berjalan dan tetap diminati oleh masyarakat.

Hal ini dapat menimbulkan stres kerja, namun hal ini juga dapat menimbulkan kecerdasan emosi dan kemampuan karyawan dalam hal bekerja sehingga karyawan membutuhkan kemampuan kerja yang sesuai dan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Berdasarkan latar belakang tersebut maka, judul penelitian ini adalah **PENGARUH KECERDASAN EMOSI, STRES KERJA, DAN KEMAMPUAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP TUNAS ARTHA MANDIRI CABANG CARUBAN.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Tunas Artha Mandiri Cabang Caruban?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Tunas Artha Mandiri Cabang Caruban?
3. Apakah kemampuan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Tunas Artha Mandiri Cabang Caruban?

C. Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Menguji signifikansi pengaruh positif kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan pada KSP Tunas Artha Mandiri Cabang Caruban.
2. Menguji signifikansi pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Tunas Artha Mandiri Cabang Caruban.
3. Menguji signifikansi pengaruh positif kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSP Tunas Artha Mandiri Cabang Caruban.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengelola KSP Tunas Artha Mandiri Cabang Caruban

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan untuk mengetahui dampak penting dari kecerdasan emosi, stres kerja, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawannya.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi mengenai kecerdasan emosi, stress kerja, dan kemampuan karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.