

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungan. Stres kerja didefinisikan sebagai respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu, merugikan dan terjadi pada saat tuntutan tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau keinginan (Kasmaran, 2012). Stres kerja yang tidak ditanggulangi dapat menimbulkan kerugian, baik bagi pekerja maupun bagi pengguna layanan.

Data dari *Health and Safety Executive (HSE)* tahun 2020 menunjukkan sebanyak 828.000 pekerja terkena dampak stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2019 sampai 2020.

Di wilayah Asia pasifik, tren stres kerja melampaui rata-rata global yakni 48%. Berdasarkan hasil survey Regus pada tahun 2012 yang di peroleh dari CFO Innovation Asia Staf (2016), tingkat stres kerja di Negara-negara seperti Malaysia 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Cina 73%, Indonesia 73% dan Thailand 75%. Di Indonesia angka ini meningkat sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya sebesar 64%.

Prevalensi stres kerja karyawan di Timor Leste khususnya di puskesmas lolotoe pada tahun 2016 mencapai 50% karena jumlah tenaga kesehatan yang ada hanya berjumlah 17 orang dan tenaga non kesehatan berjumlah 14 orang, sehingga mengakibatkan beban kerja sangat tinggi dan mengganggu efektivitas kerja, karena pada umumnya apabila seseorang mengalami stres, maka akan terjadi gangguan baik itu pada psikologisnya maupun keadaan fisiologis (Kasmarani, 2012).

Stres kerja ini dapat berpengaruh pada kemampuan kerja karyawan terlebih lagi mereka memiliki tugas tambahan untuk mengembangkan daerah dimana mereka ditugaskan, konflik dan tekanan yang dirasakan oleh individu yang tidak mampu dalam mengendalikan emosi. Stres kerja yang di alami oleh karyawan dikota dengan karyawan di pelosok daerah tentu berbeda karena dikota karyawan yang ada jumlahnya banyak sehingga tidak ada beban kerja sedangkan dipelosok daerah karyawan yang ada jumlahnya sedikit sehingga banyak beban kerja .

Berdasarkan data yang ada dipuskesmas Lolotoe bahwa karyawan yang ada pada tahun 2019 sebanyak 23 orang tenaga kesehatan dan 17 orang tenaga non kesehatan , pada tahun 2020 sebanyak 20 orang tenaga kesehatan dan 18 orang tenaga non kesehatan dan pada tahun 2022 sebanyak 17 orang tenaga kesehatan dan 18 orang tenaga non kesehatan. Meskipun jumlahnya terus menurun dari tahun 2019 ke tahun 2022 tetapi jumlah karyawan tidak mengalami pertambahan. Hal ini menyebabkan karyawan memiliki banyak beban kerja.

Kecerdasaan emosional sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat mengatasi stres. Kecerdasaan emosional dapat mengatasi masalah karena dapat mengatur emosi diri sendiri sehingga mudah menyelesaikan masalah. Kecerdasaan emosional sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga membawa karyawan tersebut bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan, hal ini dinyatakan pada penelitian Rahim (2010); Darvish (2011); Cekmecioglu (2012); dan Karambut (2012). Menurut Carmichael dalam Supriyanto dkk. (2012), kecerdasan emosional merupakan proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan dalam mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi untuk mencapai tujuan.

Menurut Goleman (1996) dalam Hidayati (2013) mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dalam faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*).

Selain kecerdasan emosional, kecerdasan lain yang memegang peranan penting dalam kesuksesan seseorang dalam bekerja yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk befikir kreatif, berwawasan jauh, membuat dan mengubah aturan. Zohar dan Marshal (2001) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain dan mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara emosional dan spiritual. SQ merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif.

Kerambut (2012), menyatakan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang semakin tinggi sehingga stres kerja semakin menurun. Tingkat kecerdasan emosional dan spiritual yang semakin rendah, maka tingkat stres kerja akan semakin meningkat. Goswami (2013), membuktikan terdapat hubungan negatif signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan stres kerja karyawan. Hasil penelitian Trihandini menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual yang rendah memiliki pengaruh yang nyata terhadap stres kerja. Namun ada beberapa pendapat lain yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Salah satunya yaitu Gordon yang mengatakan bahwa cara terbaik untuk meningkatkan stres kerja karyawan adalah dengan kemampuan analisis dan kemampuan kognitif dalam hal ini yang berperan adalah kecerdasan intelektual.

Berdasarkan hal tersebut bahwa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Kecerdasaan Emosional dan Kecerdasaan Spiritual Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Puskesmas Lolotoe, Kecamatan Lolotoe, Kabupaten Bobonaro, Timor Leste”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Apakah terdapat Pengaruh Kecerdasaan Emosional dan Kecerdasaan Spiritual Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Puskesmas Lolotoe, Kecamatan Lolotoe, Kabupaten Bobonaro, Timor Leste”.

C. Tujuan Masalah

1. Tujuan Umum

Menganalisis Pengaruh Kecerdasaan Emosional dan Kecerdasaan Spiritual Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Puskesmas Lolotoe, Kecamatan Lolotoe, Kabupaten Bobonaro, Timor Leste”.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi kecerdasan emosional karyawan di puskesmas Lolotoe, Kecamatan Lolotoe, Kabupaten Bobonaro, Timor Leste”.
- b. Mengidentifikasi kecerdasan spiritual karyawan di puskesmas Lolotoe, Kecamatan Lolotoe, Kabupaten Bobonaro, Timor Leste”.
- c. Mengidentifikasi stres karyawan di puskesmas Lolotoe, Kecamatan Lolotoe, Kabupaten Bobonaro, Timor Leste”.
- d. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap stres karyawan di puskesmas Lolotoe, Kecamatan Lolotoe, Kabupaten Bobonaro, Timor Leste”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi Kesehatan

Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kesehatan khususnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap stres kerja.

b. Bagi Instansi Pendidikan Kesehatan

Sebagai acuan untuk dalam pengembangan ilmu kesehatan khususnya tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap stres kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai acuan untuk peneliti berikutnya yang melakukan penelitian khususnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap stres kerja karyawan dan dapat menambah variabel serta metode penelitian lain.

d. Bagi Tenaga Kesehatan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dalam rangka meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap stres kerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

a. IPTEK

Sebagai masukan puskesmas Lolotoe, kecamatan Lolotoe, kabupaten Bobonaro, Timor Leste khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya karyawan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap stres kerja.

b. Peneliti Mengaplikasikan teori metodologi penelitian untuk diterapkan dalam kegiatan nyata dilapangan terutama berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap stres kerja karyawan.