

## **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap *Burnout* pada Karyawan Manufaktur di Kabupaten Karawang**

**Dimas Prabowo, Cempaka Putrie Dimala, Ananda Saadatul Maulidia**

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ps20.dimasprabowo@mhs.ubpkarawang.ac.id, cempaka.putrie@ubpkarawang.ac.id,

ananda.saadatul@ubpkarawang.ac.id

### **ABSTRACT**

*This This research aims to examine the influence of emotional intelligence and work stress on burnout in manufacturing employees in Karawang district. Participants in this research were employees of manufacturing companies in Karawang district and domiciled in Karawang district with a total of 383 participants. The method used is quantitative with a causality design and accidental sampling technique. Data was collected using psychological scales including the Emotional Intelligence Questionnaire (EIQ) scale from Goleman (2009) to measure emotional intelligence, the Job Stress Scale (JSS) which was prepared referring to the theory of Parker dan DeCotiis (1983) to measure the work stress scale and the Oldenburg burnout scale. inventory (OLBI) to measure burnout tendencies. Data analysis used in this research is normality test, linearity test, multiple regression test and coefficient of determination with the help of the SPSS program. Based on the results of research that has been conducted, there is an influence of emotional intelligence and work stress on burnout with a significance value of 0.000. The results of the coefficient of determination test show that emotional intelligence and work stress on burnout have an influence of 28.8%. Further research is recommended to focus on more specific and contextual intervention strategies according to the needs of manufacturing employees in Karawang district.*

**Keywords:** Emotional Intelligence, Job Stress, Burnout, Manufacturing Employees

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan manufaktur. Partisipan pada penelitian ini merupakan karyawan perusahaan manufaktur di Kabupaten Karawang dengan jumlah partisipan sebanyak 383 partisipan. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan desain kausalitas dan teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan melalui skala psikologi diantaranya skala *Emotional Intelligence Quesioner* (EIQ) dari Goleman (2009) untuk mengukur kecerdasan emosional, *Job Stress Scale* (JSS) yang disusun mengacu pada Teori Parker dan DeCotiis (1983) untuk mengukur skala stres kerja dan skala *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) untuk mengukur kecenderungan *burnout*. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji regresi berganda dan koefisien determinasi melalui pemanfaatan program SPSS. Merujuk pada temuan penelitian yang sudah dilaksanakan, terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap *burnout* dengan nilai signifikansi 0.000 dan terdapat pengaruh stres kerja terhadap *burnout* dengan nilai signifikansi 0.000. Temuan uji koefisien determinasi menjabarkan kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap *burnout* memiliki pengaruh sebesar 28.8%. Penelitian lanjutan disarankan untuk fokus pada strategi intervensi yang lebih spesifik dan konstektual sesuai dengan kebutuhan karyawan manufaktur di Kabupaten Karawang.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, *Burnout*, Karyawan Manufaktur

## PENDAHULUAN

Karawang merupakan kabupaten yang terkenal dengan kawasan industri terbesar se-Indonesia bahkan dinobatkan sebagai kota industri terbesar se-Asia Tenggara. Didalamnya terdapat banyak perusahaan berdiri dan menyerap banyak tenaga kerja, hal ini membuat Kabupaten Karawang menjadi daya tarik para pendatang untuk mengadu nasib di kabupaten Karawang (Andini dkk, 2021). Salah satu bidang perusahaan yang banyak menyaring tenaga kerja yaitu perusahaan di bidang manufaktur. Menurut data ketenagakerjaan Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang pada Bulan Agustus 2023 di Kabupaten Karawang terdapat sebanyak 348.090 jiwa yang tercatat sebagai tenaga kerja di bidang industri manufaktur.

Manufaktur merupakan sebuah proses mengubah barang jadi dari bahan baku mentah dengan menggunakan alat, peralatan dan mesin produksi yang sebagian besar dioperasikan oleh manusia (Supriyanto, 2013). Karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur memiliki tuntutan produksi yang tinggi dan disiplin yang ketat. Karyawan perusahaan manufaktur diwajibkan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan berbagai tekanan pada diri karyawan (Fitryani, dkk. 2021).

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang mengumpulkan orang-orang untuk melakukan tugas-tugas manufaktur dan distribusi guna mencapai suatu tujuan. Profitabilitas merupakan salah satu tujuan perusahaan, dan keberhasilan manajemen diukur dari besarnya keuntungan (Mc. Leod dkk. dalam Andewi, dkk., 2016). Personil Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi berkolaborasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), SDM mengendalikan bagaimana tenaga kerja berkorelasi dan berfungsi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Menurut Simamora (dalam Hartini dkk, 2023) suatu organisasi terdiri dari individu-individu, salah satunya biasanya disebut sebagai karyawan. Karyawan adalah individu yang menjual jasa yang melibatkan pikiran atau tenaga dan diberi kompensasi dengan insentif yang besarnya ditentukan oleh pihak usaha (Hasibuan, 2021). Menurut Mulyadi (dalam Andewi dkk, 2016) karyawan merupakan sumber daya yang berharga dan berperan besar dalam menjalankan operasional bisnis. Hal ini dikarenakan karyawan dilibatkan dalam proses pelaksanaan operasional.

Seiring berjalannya waktu pelaksanaan kegiatan perusahaan karyawan dapat mengalami stres dan kelelahan. Kondisi tersebut dikenal dengan sebutan *burnout*. Pekerjaan merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang dapat menyebabkan *burnout* dapat terjadi. *Burnout* didefinisikan oleh Maslach (dalam Karim dan Purba, 2021) sebagai reaksi terhadap tekanan emosional dan interpersonal yang berkepanjangan dan terus-menerus yang ditandai dengan aspek-aspeknya yaitu, depersonalisasi, rendahnya pencapaian diri sendiri dan kelelahan emosional.

Timbulnya kelelahan emosional yang semakin meningkat merupakan tanda penting dari *burnout*. *Burnout* adalah salah satu jenis stres terkait pekerjaan yang saat

ini menjadi isu global. Hal ini berdampak buruk pada kesehatan psikologis dan fisik serta aktivitas organisasi, menjadikannya tantangan bagi kesejahteraan karyawan dan kemampuan organisasi untuk berfungsi. Salah satu permasalahan dalam dunia bekerja adalah *burnout* yang dapat ditemui pada karyawan perusahaan manufaktur, terutama karyawan di bidang industri skala besar yang beban kerjanya sangat besar.

Waktu kerja yang panjang dan ritme pekerjaan yang berulang-ulang atau monoton membuat *burnout* ini sering dialami oleh karyawan. Hal ini sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam keberlangsungan menjalankan organisasi atau kegiatan perusahaan. Karyawan yang merasa jenuh dalam pekerjaannya akan menurun semangat kerjanya. Jika hal ini terjadi maka lama kelamaan karyawan tersebut akan terhambat pekerjaannya bahkan sampai berhenti bekerja.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti pada Bulan November 2023, dari 38 partisipan yang tersusun dari 25 partisipan laki-laki dan 13 partisipan perempuan terlihat adanya tingkat *burnout* yang tinggi dari 38 orang yaitu sebesar 72%. Tidak hanya menyebar kuesioner namun juga peneliti melakukan wawancara dengan tiga pekerja perusahaan manufaktur di Karawang pada Bulan Januari 2024, didapatkan hasil berbagai jawaban responden yang berkaitan dengan aspek-aspek *burnout* seperti kelelahan emosional, hilang kontrol, menghindari pembicaraan terkait pekerjaan dan kurangnya dorongan untuk keberhasilan pekerjaan.

Seiring berjalannya waktu pekerja mungkin menghadapi tekanan di tempat kerja dari berbagai sumber luar dan dalam diri individu. Hal ini terjadi karena setiap orang memiliki ciri-ciri pribadi yang berbeda, yang juga mempengaruhi bagaimana mereka bereaksi di bawah tekanan (Corrigan, Holmes dan Luchins, 1995). Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor yang berpengaruh terhadap *burnout* juga perlu dilakukan pada faktor internal. Salah satu faktor internal tersebut adalah kecerdasan emosional yang dimiliki setiap individu. Dengan adanya kecerdasan emosional, seseorang memiliki regulasi diri untuk dapat mengontrol dirinya agar tidak terpengaruh beban kerja secara berlebihan yang mungkin dapat berkembang menjadi *burnout*.

Kecerdasan emosional merupakan konsep dari kecerdasan sosial yang dikemukakan oleh Thorndike pada tahun 1920. Menurut Salovey dan Mayer (dalam Karim dan Purba, 2021) Thorndike mendefinisikan kecerdasan sosial sebagai kemampuan untuk memahami diri sendiri dan orang lain, motif dan perilaku, serta bertindak secara optimal berdasarkan informasi tersebut. Istilah kecerdasan emosional pertama kali dikemukakan oleh Salovey dan Mayer (1990), yang merupakan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan adaptif untuk mengamati perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, membedakan di antara keduanya dan menggunakan informasi tersebut sebagai panduan dalam berpikir dan bertindak.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengatur dirinya sendiri, mencegah dirinya terkena dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan yang dapat menyebabkan *burnout*. Goleman (dalam Widjaja dkk, 2016) mengutarakan definisi kecerdasan emosional sebagai kemampuan yang dimiliki

manusia untuk mengelola diri dan hubungan dengan orang lain, membangun kerja sama yang efektif, memimpin orang lain dan memperkirakan masa depan, dimana semua hal tersebut berdampak positif terhadap performa dalam bekerja. Ada berbagai aspek kecerdasan emosional, menurut Golman (dalam Widjaja dkk, 2016) aspek-aspek kecerdasan emosional adalah kesadaran diri, regulasi diri, motivasi diri, empati dan kemampuan sosialisasi (*self awareness, self regulatory, self motivating, empathy* dan *social skill*).

Kecerdasan emosional memiliki keterkaitan terhadap *burnout*. Ketika tenaga kerja memiliki kecerdasan emosional yang baik maka bisa memiliki *burnout* yang minim dan jika mempunyai kecerdasan emosional rendah maka *burnout* pun bisa tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sastia dan Rustika (2021) diperoleh hasil kecerdasan emosional berperan menurunkan *burnout* pada anggota kepolisian Polda Bali. Didukung pula pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Putri, dkk (2023) yang menjabarkan terdapat adanya korelasi negatif antara kecerdasan emosional dan *burnout* yang berarti dimana semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah *burnout*.

Menurut Goleman (dalam Widjaja dkk, 2016) seorang karyawan dengan kecerdasan emosional memiliki berbagai dampak baik dan lebih siap dalam menangani tekanan di tempat kerja. Jelas dari pendapat di atas kecerdasan emosional memiliki sejumlah dampak positif pada individu, termasuk kemampuan mengendalikan emosi untuk menangani tekanan dengan baik dan mencegah terjadinya *burnout*.

Selain kecerdasan emosional, *burnout* juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Beban kerja yang tinggi, hubungan antar pribadi yang tegang dan kondisi kerja yang tidak mendukung semuanya dapat berkontribusi terhadap stres di tempat kerja (Tama dan Hardiningtyas, 2017). Meskipun ada kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh karyawan seperti motivasi yang lebih besar, namun tuntutan tersebut justru dapat menimbulkan stres pada karyawan.

Menurut Robbins (2017), stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis yang mengharuskan seseorang menghadapi kemungkinan, tuntutan dan sumber daya yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi dan diri sendiri. Interaksi antara orang dengan lingkungannya atau pemicu stres yang mengancam atau membuat kesal orang tersebut juga dapat digunakan untuk menjelaskan stres terkait pekerjaan (Luthans, 2006). Adapun Parker dan DeCotiis (1983) menjabarkan kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi seseorang yang disebabkan oleh kondisi dan aspek lingkungan kerjanya dikenal sebagai stres kerja, aspeknya yaitu tekanan waktu dan kecemasan (*time stress* dan *anxiety*).

Menurut Syed (dalam Marisa dan Utami, 2021) jika orang tidak mampu memenuhi tuntutan perusahaan karena target yang terlalu tinggi, pengawasan yang ketat, waktu istirahat yang terbatas atau ketidakmampuan, maka stres kerja yang negatif (*distress*) akan mengakibatkan *burnout*. *Burnout* diakibatkan oleh stres yang berlangsung dalam jangka waktu lama (Gatto, 2009). Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilangsungkan oleh Marisa dan Utami (2021) pada 91 karyawan yang berlokasi di Surabaya. Temuan penelitian tersebut menjabarkan

terdapat korelasi antara stres kerja dan *hardiness* dengan *burnout* pada pekerja. Temuan tersebut juga relevan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Febryanti dkk, (2023) yang menemukan terdapat pengaruh tingkat stres kerja terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Dari penjelasan di atas kecerdasan emosional memiliki sejumlah dampak positif pada individu, termasuk kemampuan mengendalikan emosi untuk menangani tekanan dengan baik dan mencegah terjadinya *burnout*. Selain itu *burnout* juga dipengaruhi oleh stres kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi pada pekerjaan akan meningkatkan risiko terjadinya *burnout*. Menurut Syed (dalam Marisa dan Utami, 2021) menegaskan stres kerja akan mengakibatkan *burnout* jika orang tidak mampu mencapai harapan perusahaan karena target yang terlalu tinggi, tenggat waktu yang ketat, pengawasan yang terlalu ketat, waktu istirahat yang tidak mencukupi dan ketidakmampuan.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan manufaktur di Kabupaten Karawang. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan kesadaran pentingnya kecerdasan emosional dalam menanggulangi *burnout* dan juga meningkatkan kesadaran akan efek buruk stres kerja yang mempengaruhi *burnout* bagi karyawan manufaktur terutama yang ada di Kabupaten Karawang.

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Azwar (2018) berfokus pada analisis data atau angka kuantitatif yang dikumpulkan melalui proses pengukuran dan diolah menggunakan teknik analitik statistik. Setiap variabel yang terlibat perlu dapat diukur dan diidentifikasi dengan jelas. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif adalah teknik penelitian yang berlandaskan filosofi *positivisme* dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Mereka melibatkan penggunaan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dan analisis data kuantitatif dan statistik dengan tujuan mengkarakterisasi dan memverifikasi hipotesis yang terbentuk sebelumnya.

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi desain kausalitas, Sugiyono (2021) berpendapat tujuan dari desain kausalitas adalah untuk menemukan hubungan yang sifatnya kausal (sebab-akibat). Desain penelitian ini digunakan sebagai arah untuk penelitian agar penelitian berjalan sesuai dengan aturan yang ada sehingga tujuan dan hasil penelitian dapat dicapai. Kecerdasan emosional (X1), stres kerja (X2) dan *burnout* (Y) adalah variabel yang diteliti pada penelitian ini.

### **Partisipan**

Pekerja perusahaan manufaktur yang berada di Karawang merupakan populasi pada penelitian ini, dimana pada penelitian ini menerapkan teknik pengambilan sampel *accidental sampling*, khususnya metode pemilihan sampel

secara acak, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti secara tidak sengaja (Sugiono, 2018). Rumus Isaac dan Michael (pada Sugiyono, 2018) merupakan strategi pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel diperoleh yaitu dari sebanyak 383 responden tenaga kerja yang bekerja di industri manufaktur yang berada di Kabupaten Karawang.

### Instrumen

Penelitian ini menggunakan skala psikologi dalam pengumpulan data. Terdapat tiga skala psikologi, yaitu: pertama skala *Emotional Intelligence Questionnaire* (EIQ) dari Goleman (2009) dengan nilai validitas bergerak dari 0.654 sampai dengan 0.921 dan nilai reliabilitas 0.985, yang disusun berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional yakni kesadaran diri, regulasi diri, motivasi diri, empati dan kemampuan sosial (*self awareness, self regulatory, self motivating, empathy* dan *social skill*). Skala kecerdasan emosional berjumlah 50 item dengan contoh item sebagai berikut: Ketika saya kehilangan kesabaran, saya segera menyadarinya. Kedua skala *Job stress scale* (JSS) dengan nilai validitas bergerak dari 0.688 sampai dengan 0.906 dan nilai reliabilitas sebesar 0.960, yang disusun mengacu pada teori Parker dan DeCotiis (1983) yaitu *time stress*, dan *anxiety* yang meliputi aspek tekanan waktu dan kecemasan (*time stress*, dan *anxiety*). Skala *Job stress scale* berjumlah 13 item dengan contoh sebagai berikut: Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya. Ketiga skala *Oldenburg burnout inventory* (OLBI) dengan nilai validitas bergerak dari 0.702 sampai dengan 0.877 dan nilai reliabilitas sejumlah 0.971. Skala OLBI tersusun dari 16 item dengan contoh item sebagai berikut: Selama bekerja Saya sering merasa lelah secara emosional.

### Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji regresi berganda dan uji koefisien determinasi melalui pemanfaatan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Rekap Partisipan

Berikut adalah rekap partisipan dalam penelitian ini:

**Tabel 1. Rekapitulasi Partisipan**

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase	Total Persentase
1.	Jenis Kelamin			
	Laki-laki	204	53%	100%
	Perempuan	179	47%	
2.	Usia			
	18 – 30	199	52%	100%
	31 – 40	146	38%	
	41 – 50	38	10%	

3. Pendidikan

SMP/Sederajat	13	3%	
SMK/Sederajat	189	49%	100%
D3/Sarjana	181	47%	

Jumlah total sampel dalam penelitian ini adalah 383 responden, terdiri dari 204 laki-laki dan 179 perempuan. Usia tertinggi responden adalah 50 tahun sebanyak 38 responden atau 10% dan usia terendah responden adalah 18 tahun sebanyak 199 responden atau 52%. Jenjang pendidikan tertinggi adalah D3/Sarjana sebanyak 181 responden atau 47% dan jenjang pendidikan terendah adalah SMP/Sederajat sebanyak 13 responden atau 3% dari total responden.

**Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2018) uji normalitas dimanfaatkan dalam menganalisa apakah variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi secara normal atau tidak. Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila data yang didapatkan rata-rata jumlahnya sama, pengujian normalitas ini akan memanfaatkan rumus Kolmogorov Smirnov melalui SPSS versi 25. Apabila *Asymp sig.* > 0,05 berarti data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila *Asymp sig.* < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

**Tabel 2. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		383
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.86059235
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.027
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.389
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas tersebut menghasilkan signifikansi *asymp* 0.053. Jika nilai *asymp* signifikansi > 0.05 maka data tersebut terdistribusi Normal.

### Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2018) uji linearitas merupakan pengujian yang dimanfaatkan dalam mengevaluasi apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki korelasi yang linear atau tidak. Uji linearitas ini menggunakan SPSS versi 25 dengan kriteria *deviation from linierity* apabila signifikansinya > 0,05 maka dapat dikatakan linear, dan apabila nilai signifikansinya < 0,05 berarti tidak linear. Berikut temuan uji linearitas menggunakan SPSS versi 25.

**Tabel 3. Uji Linearitas Kecerdasan Emosional terhadap *Burnout***

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
BU	*Between	(Combined)	2265.859	71	31.914	.904	.691
KE	Groups	Linearity	56.924	1	56.924	1.612	.205
		Deviation from Linearity	2208.936	70	31.556	.893	.710
	Within Groups		10984.631	311	35.320		
	Total		13250.491	382			

**Tabel 4. Uji Linearitas Stres Kerja terhadap *Burnout***

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BU	*Between	(Combined)	1252.093	37	33.840	.973	.518
SK	Groups	Linearity	80.724	1	80.724	2.321	.129
		Deviation from Linearity	1171.368	36	32.538	.936	.579
	Within Groups		11998.398	345	34.778		
	Total		13250.491	382			

Menurut hasil uji linearitas yang tersaji di atas, nilai signifikansi deviasi dari kecerdasan emosional terhadap *burnout* adalah 0.710, sedangkan nilai signifikansi deviasi stres kerja terhadap *burnout* adalah 0.579. Jika nilai deviasi signifikansi > 0.05 data dianggap linear. Temuan tersebut menjelaskan variabel-variabel di atas memiliki hubungan yang linear.

### Uji Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda sebagai uji hipotesisnya. Sesuai penegasan Sugiyono (2018), pengujian hipotesis berfungsi sebagai solusi sementara terhadap rumusan topik penelitian yang dinyatakan dalam kalimat tanya. Hal ini dianggap bersifat sementara karena tanggapan yang diberikan hanya didasarkan pada solusi teoritis dan bukan fakta aktual yang ditemukan melalui pengumpulan data. Jika terdapat dua atau lebih variabel independen maka akan

dilakukan analisis regresi berganda. Mencari pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Pengolahan data akan menggunakan SPSS versi 25.

**Tabel 5. Uji Regresi Berganda parsial (Uji T)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	78.347	3.056		25.641	.000
	KE	-.081	.013	-.267	-6.142	.000
	SK	-.303	.030	-.445	-10.243	.000

a. Dependent Variable: BU

Temuan dari uji T di atas menjabarkan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional terhadap *burnout* adalah 0.000 dan nilai signifikansi dari stres kerja terhadap *burnout* adalah 0.000. Variabel independen memiliki nilai signifikansi < 0.05, maka dapat di jelaskan kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout*.

**Tabel 6. Uji Regresi Berganda simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3815.644	2	1907.822	76.840	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9434.847	380	24.829		
	Total	13250.491	382			

a. Dependent Variable: BU

b. Predictors: (Constant), SK, KE

Hasil dari uji F di atas menunjukkan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap *burnout* yaitu 0.000 dimana  $0.000 < 0.05$ , maka berdasarkan temuan uji F, dapat di katakan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau dengan kata lain kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan manufaktur di Karawang.

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2022) uji koefisien determinan atau R<sup>2</sup> bermakna untuk menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel bebas pada variabel terikat.

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi**

		Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.537 <sup>a</sup>	.288	.284	4.98283	

---

a. Predictors: (Constant), SK, KE

---

Uji koefisien determinasi menjabarkan nilai R Square adalah 0.288 yang bermakna 28.8% variabilitas dalam *burnout* dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan stres kerja. Temuan tersebut menjabarkan pengaruh dari kedua variabel bebas memiliki kontribusi yang cukup signifikan dalam menjelaskan variabilitas *burnout*. Selebihnya terdampak oleh aspek-aspek lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

### **Pembahasan**

Temuan dari penelitian ini menjabarkan kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan manufaktur di Kabupaten Karawang. Penelitian ini menjabarkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap *burnout*  $0.000 < 0.05$  sehingga  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Hal ini membuktikan kecerdasan emosional dapat berperan untuk mengurangi tingkat *burnout* pada karyawan manufaktur di Kabupaten Karawang. Menurut Goleman (dalam Widjaja, dkk. 2016), seorang karyawan dengan kecerdasan emosional memiliki berbagai dampak baik dan lebih siap dalam menangani tekanan di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian terdahulu dalam penelitian Sastia dan Rustika (2021) diperoleh hasil kecerdasan emosional berperan menurunkan *burnout*. Hasil pernyataan di atas juga relevan terhadap penelitian yang dilangsungkan oleh Putri dkk, (2023) yang menjabarkan terdapat adanya korelasi negatif antara kecerdasan emosional dan *burnout* yang berarti dimana semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah *burnout*. Sehingga dapat diartikan kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap *burnout* yang signifikan.

Kemudian hasil dari stres kerja terhadap *burnout* memperlihatkan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang menjadikan  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut bisa disimpulkan terdapat pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan manufaktur di Kabupaten Karawang. Menurut Robins (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis yang mengharuskan seseorang menghadapi kemungkinan tuntutan dan sumber daya yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi dan diri sendiri. Hal ini sejalan menurut Syed (dalam Marisa dan Utami, 2021) yang mengemukakan jika orang tidak mampu memenuhi tuntutan perusahaan karena target yang terlalu tinggi, pengawasan yang ketat, waktu istirahat yang terbatas atau ketidakmampuan, stres kerja yang negatif (*distress*) akan mengakibatkan *burnout*. Relevan terhadap penelitian terdahulu yang dilangsungkan oleh Marisa dan Utami (2021) pada 91 karyawan umum yang berlokasi di Surabaya. Temuan penelitian tersebut menjabarkan terdapat korelasi antara stres kerja dan *hardiness* dengan *burnout* pada pekerja.

Dalam penelitian ini hasil dari penyebaran skala psikologi menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap *burnout*. Menurut Goleman (dalam Widjaja dkk, 2016) seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional lebih siap dalam menangani tekanan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang besar maka dapat

mempengaruhi rendahnya *burnout*. Selain itu *burnout* juga dipengaruhi oleh stres kerja. Menurut Syed (dalam Marissa dan Utami, 2021) stres kerja akan mengakibatkan individu mengalami *burnout*.

Secara keseluruhan penelitian ini menegaskan pentingnya intervensi yang meningkatkan kecerdasan emosional dan mengurangi stres kerja sebagai solusi untuk mencegah *burnout*. Artinya kecerdasan emosional dan stres kerja dengan simultan memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan manufaktur dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang menjadikan  $H_a3$  diterima dan  $H_03$  ditolak. Sejalan dengan hasil uji koefisien determinasi yang menjelaskan adanya kontribusi yang cukup signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 28,8%.

Selebihnya *burnout* di pengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja yang berat akan memicu terjadinya *burnout*, begitu pun sebaliknya jika beban kerja rendah maka *burnout* akan mengalami penurunan (Chandra, 2024). Begitu pun dengan lingkungan kerja yang juga mempengaruhi terjadinya *burnout* seperti yang di kemukakan oleh Assa (2022) jika lingkungan kerja baik maka akan berdampak menurunnya *burnout* dan sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan *burnout*. Harapannya temuan penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan pengetahuan dan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya pada cakupan yang lebih luas serta komprehensif.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap terjadinya *burnout* pada karyawan manufaktur di Kabupaten Karawang. Jika seorang karyawan mempunyai kecerdasan emosional yang besar maka individu bisa menangani tekanan bekerja. Sebaliknya jika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi maka individu akan mengalami tekanan dalam bekerja yang berpotensi terjadinya *burnout* tinggi. Dalam mengatasi *burnout* penting untuk memiliki kecerdasan emosional. Individu yang mempunyai kecerdasan emosional besar dan stres kerja yang minim akan mampu mengatasi *burnout* terutama di dalam rutinitas pekerjaannya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyediakan kontribusi krusial untuk mengenali atau mendalami faktor-faktor yang merangsang *burnout* pada karyawan manufaktur di Kabupaten Karawang dan menekankan pentingnya kecerdasan emosional untuk mengurangi *burnout*. Pada penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian berupa variabel lain dalam menentukan solusi yang lebih efektif dalam meminimalisir *burnout* pada karyawan manufaktur di Kabupaten Karawang. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan spesifik dan kontekstual sesuai dengan karakteristik karyawan manufaktur di Kabupaten Karawang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andewi, N., dkk. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan pdam tirta mangutama kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 5 (7).
- Andini, dkk. (2021). Implementasi program pengawasan kegiatan industri terhadap pencemaran lingkungan air oleh dinas lingkungan hidup dan kebersihan. *Jurnal ekonomi dan manajemen*.
- Angwen. (2017). Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada PT Panggung Electric Citrabuana. *Jurnal ilmiah mahasiswa*. Vol. 6 (2). 579.
- Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout syndrome* pada karyawan PT. Sinergi Integra Service. *Jurnal ilmiah MEA*. Vol. 6(3).
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi edisi III*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chandra, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *burnout*. *Jurnal maneksi*. Vol. 13(1).
- Christianty dan Widhianingtanti. (2016). *Burnout* ditinjau dari employee engagement pada karyawan. *Jurnal psikodimensia*. Vol. 15 (2), 351-373.
- Djihadah, N. (2020). Kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala madrasah dalam aplikasi penguatan pendidikan karakter (ppk) di madrasah. *Jurnal pendidikan madrasah*. Vol. 5 (1).
- Febryanti, dkk. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap *burnout* karyawan generasi y universitas muhammadiyah kalimantan timur. *Journal of Psychological Research*. Vol. 8 (1), 10-15.
- Fitryani, E, dkk. (2021). Gambaran Stre kerja pada karyawan perusahaan manufaktur PT. Mulia Jaya Mandiri di Balikpapan. *Prosiding kedokteran*. Vol. 7(1), 542.
- Hartini, S, dkk. (2023). Kepuasan kerja ditinjau dari *burnout* pada PT. X. *Konfrensi Nasional Penelitian dan Pengabdian (KNPP)*.
- Karim, A. dan Purba, H., P. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *burnout* pada perawat dengan coronavirus anxiety sebagai variabel mediator. *Buletin penelitian psikologi dan kesehatan mental*. Vol. 1(1), 448-459.
- Marisa dan Utami. (2021). Kontribusi stres kerja dan hardiness pada *burnout* pekerja. *Jurnal psikologi integratif*. Vol. 9 (1), 29–40.
- Meliana. (2020). Phsycological capital dan stress kerja pada karyawan PT. MN. *Jurnal psibernetika*. Vol. 13(1), 12.
- Parker, D. F., dan DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*. Vol. 32 (2), 160-177.

- Putri, R. A, dkk. (2023). Korelasi kecerdasan emosional terhadap kejadian burnout pada mahasiswa tingkat akhir fakultas kedokteran Universitas Lampung. *Jurnal medula*. Vol. 13(2), 211.
- Sastia, I., G., A., P., T., dan Rustika, I. M. (2021). Peran hardiness dan kecerdasan emosional terhadap *burnout* pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. 8 (1), 12-23.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, E. (2013). Manufaktur dalam dunia Teknik. *INDEPT*. Vol. 3(3), 1.
- Widjaja, M., S., dan Kartika, S., S., dkk. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan bagian pemasaran. *Jurnal Psikologi Ulayat*. Vol. 3 (1), 18 – 33.