

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap orang membutuhkan pekerjaan dalam hidup baik laki-laki maupun perempuan. Bekerja tidak mengenal usia namun pada umumnya orang dikatakan bekerja pada usia remaja, dewasa dan orang tua. Orang bekerja tentu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari terutama kebutuhan untuk makan. Bagi orang yang sudah berkeluarga, alasan bekerja tentu saja tidak hanya untuk makan tetapi juga untuk kebutuhan sandang, papan dan kebutuhan lainnya.

Bekerja merupakan aktifitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan seseorang. Dengan adanya kerja akan memberikan status, mengikat individu serta masyarakat. Bekerja pada hakikatnya tidak hanya untuk kepentingan diri sendiri tapi juga bagi kepentingan yang memberi manfaat bagi orang lain (Andriani dan Subekti. 2004).

Dalam tuntutan hidup yang semakin tinggi saat ini, pekerjaan tidak hanya didominasi oleh laki-laki saja, kaum perempuan juga ikut bekerja di luar rumah. Jenis pekerjaan yang dilakukan kaum perempuan pun juga bermacam-macam, ada pekerjaan yang sifatnya formal, ada juga yang non formal. Sebagaimana laki-laki, tujuan perempuan bekerja tentu juga memiliki alasan, seperti untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri maupun untuk orang lain misalnya untuk membantu keluarga.

Data badan Pusat Statistik tahun 2017 menunjukkan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita meningkat 2,33 persen poin, dari 52,71 persen pada tahun 2016 menjadi 55,04 persen. Bahkan tren yang berkembang, perusahaan lebih berminat untuk merekrut tenaga kerja wanita daripada laki-laki. Tidak sedikit juga wanita yang mampu menunjukkan potensinya dalam menjalankan peran diberbagai bidang keahliannya, sehingga wanita mendapatkan peluang karir yang setara dengan laki-laki.

Wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada *work-family conflict*. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami

work-family conflict tetapi wanita tetap menjadi sorotan utama, karena berkaitan dengan tugas utama mereka sebagai ibu dan istri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cinamon dan Rich (2002) menunjukkan wanita atau ibu yang berkerja ternyata lebih sering mengalami *work-family conflict* dan lebih menekankan pentingnya *work-family conflict*, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan wanita mempengaruhi pekerjaan dapat menjadi gangguan bagi mereka.

Kenyataan bahwa karir ibu dipengaruhi oleh keluarga juga jelas terlihat dari penelitian Lyness dan Thompson (1997) sebelumnya bahwa perjalanan karir perempuan (ibu) menunjukkan adanya kecenderungan melakukan interupsi karir daripada laki-laki, terutama berkaitan dengan mempunyai anak. Hasil serupa juga ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan Miree dan Frieze (1999) bahwa ibu dengan *younger children* cenderung mengalami interupsi karir daripada perempuan yang berkeluarga tetapi tidak punya anak, perempuan dengan *older children* keluar dari pekerjaan karena tidak bisa bekerja *full time*. Jumlah tersebut lebih besar daripada laki-laki (dengan *young children*) yang keluar dari pekerjaan, meskipun demikian ada beberapa responden perempuan (ibu) dengan *young children* yang tetap bekerja bahkan sampai delapan tahun kemudian.

Berbagai peran (*multiple role*) wanita tersebut menjadi faktor yang dapat mempengaruhi sikap kerja, terutama ibu, dimana pada kenyataannya disatu sisi ibu tetap terus bekerja dan berkarir sementara disisi lain mereka tidak bisa lepas dari perannya sebagai ibu dan istri, belum lagi bila dikaitkan dengan pembagian kerja domestik rumah tangga ibu yang masih lebih banyak mengerjakannya (Scharman,2002).

Ibu bekerja pada kenyataannya memberikan konsekuensi yang berat. Disatu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan disisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Walaupun demikian peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak kepada sikap mereka terhadap kerja. Seperti dikemukakan oleh Nurani (1994) bahwa wanita karir, karena keterbatasan waktunya, tidak mungkin

bagi dirinya untuk sekaligus menjadi ibu rumah tangga secara maksimum. Wanita yang aktif bekerja sulit menjalankan tugas sebagai istri dan berfungsi sebagai ibu dalam hal mengasuh, merawat, mendidik dan mecurahkan kasih sayang kepada anak sepanjang waktu. Stres mudah untuk muncul karena adanya konflik peran tersebut. Misalnya saja harus tetap masuk bekerja walaupun anak sedang sakit, atau terpaksa mengerjakan pekerjaan kantor ketika sedang bersantai bersama keluarga.

Penelitian di Amerika juga menyebutkan bahwa 65% wanita karir mempunyai masa depan lebih suram. Mereka banyak mengalami konflik dalam pekerjaannya akibat stres yang dirasakan. Kebanyakan di antara mereka tidak bisa menyesuaikan diri dalam bekerja, kurang dapat mengambil keputusan dengan tepat, mudah dihasut dan lain sebagainya. Hanya 35 % lainnya akan memperoleh karir yang gemilang karena para wanita itu bekerja atas dasar mengaktualisasikan dirinya, sehingga secara kreatif mereka bisa memberdayakan diri (dhammanandi,2002).

Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Orenstein (2005) bahwa peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan ulasan ini maka perlu dipahami bahwa sikap wanita dalam bekerja tidak selalu positif, tidak semua orang mau bekerja keras, jujur, tidak malas, ingin ikut memajukan perusahaan atau tempat orang tersebut, namun ada juga pekerja yang menunjukkan sikap negatif dalam bekerja, seperti malas bekerja seandainya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur dan tidak disiplin. Individu dalam

bekerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam perusahaan dimana selanjutnya akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan

Menurut survey yang dilakukan oleh Madnawat dan Pankaj (2012) dari 170 manager manufaktur di India kepribadian merupakan sebagai predictor *burnout*. Berdasarkan penelitian Norlund (2010) menyatakan bahwa pravelensi tingkat *burnout* di Swedia Utara mencapai angka yang cukup tinggi 13% yang terjadi pada pekerja wanita dibanding dengan pekerja pria. Selain itu, berdasarkan penelitian di Perancis dalam buletin mingguan Melsa (2002) mengungkapkan bahwa 61% pekerja menyatakan mereka merasa kesal terhadap lingkungan yang penuh stress dilingkungan kerja mereka. Penelitian juga dilakukan oleh Widhi (2004) kepada karyawan CV.Ina Karya Jaya di klaten yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur , didapat bahwa rerata empirik burnout sebesar 40,93 dan rerata hipotetik sebesar 55.

Menurut Sullivan dalam Spector (2008) *burnout* dapat disebabkan oleh faktor individu, lingkungan, dan budaya. Termasuk dalam faktor lingkungan adalah konflik peran. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian juga dapat memicu terjadinya *burnout*. Begitu pula dengan peran ganda, seorang wanita yang berperan sebagai pekerja dan ibu rumah tangga akan lebih berpotensi mengalami *burnout*. Faktor lainnya adalah beban kerja yang berlebihan, meliputi lamanya jam kerja, banyaknya tanggung jawab yang harus diterima, dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja, dan dukungan sosial juga mempengaruhi terjadinya *burnout* (Alarcon, 2011)

Burnout merupakan epidemi yang melanda dunia kerja dan *burnout* bisa menyerang siapa saja tanpa memandang pekerjaan dan usia. *Burnout* adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Hardiyanti, 2013). *Burnout* dapat berdampak buruk, baik bagi organisasi maupun bagi individu itu sendiri. Akibat-akibat yang dapat diitimbulkan oleh *burnout* antara lain: terjadinya kekacauan (hambatan baik bagi

manajemen maupun operasional kerja), mengganggu kenormalan aktifitas kerja maupun menurunkan produktifitas kerja

Burnout merupakan istilah yang pertama kali diungkapkan oleh Freudenberger (Maslach, 1993) untuk menggambarkan respon negatif yang dihasilkan oleh tekanan dalam pekerjaan dan menimbulkan sindrom stres psikologis. Menurut Maslach (1993), *burnout* memiliki tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization (cynicism)*, dan *reduced personal accomplishment*. *Emotional exhaustion*, atau kelelahan emosional, berarti keadaan dimana seseorang kehilangan kontrol akan emosinya. *Depersonalization (cynicism)*, atau *depersonalisasi*, terjadi ketika seseorang membatasi dirinya dengan lingkungan sekitar, sehingga dalam berinteraksi sikap yang ditampilkan cenderung bersifat negatif agar dirinya terhindar dari kekecewaan. Sedangkan *reduced personal accomplishment*, atau rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, adalah kecenderungan seseorang untuk memberikan penilaian negatif akan hasil kerjanya. Ketiga dimensi tersebut saling berinteraksi hingga pada akhirnya memunculkan kecenderungan *burnout* dalam diri seseorang.

Faktor- faktor yang mempengaruhi *burnout* secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu, faktor eksternal dan faktor internal. Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) mengungkapkan bahwa sumber atau penyebab terjadinya *burnout* dapat ditelusuri kedalam enam macam bentuk ketidaksesuaian antara orang dan pekerjaannya, yaitu kelebihan beban kerja, kurangnya kontrol, sistem imbalan yang tidak memadai, terganggunya sistem komunikasi dalam pekerjaan, hilangnya keadilan dan konflik nilai. Faktor internal yang dapat mempengaruhi *burnout* syndrom menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001), adalah (1) faktor demografi yang meliputi ; jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. (2) faktor kepribadian yang terdiri dari ; Hardines, harga diri dan *locus of control*.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan *burnout*. Peneliti melihat sebagian besar penelitian yang dilakukan adalah penelitian seputar faktor-faktor fisik atau eksternal. Faktor

eksternal yang dimaksud ini adalah seperti struktur dan iklim organisasi. Berdasarkan eksplorasi peneliti, terdapat pula beberapa penelitian yang mengkaitkan faktor internal dengan kecenderungan *burnout*, seperti penelitian yang dilakukan oleh Tawale, Budi, dan Nurcholis (2011) yang meneliti mengenai hubungan motivasi bekerja dengan kecenderungan *burnout*; Khanifar et al. (2012) yang meneliti mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan kecenderungan *burnout*; dan Widiastuti dan Astuti (2008) yang meneliti mengenai hubungan kepribadian hardiness dengan kecenderungan *burnout*.

Sebagai data tambahan penulis melakukan survei kepada 48 karyawan di Jakarta mengenai tekanan dalam bekerja yang dialami oleh ibu bekerja, dengan latar belakang wanita yang sudah berkeluarga dan bekerja dibidang apapun.

Tabel 1. 1 Hasil Survey

Pekerjaan	Usia	Jumlah subyek
Karyawan Swasta	22-38	29 Responden
PNS	24-28	2 Responden
Buruh Pabrik	25 -27	4 Responden
Wiraswata	26-34	7 Responden
Perawat	24-30	3 Respomden
Guru	22-34	4 Responden

Berdasarkan hasil 48 responden ibu bekerja, sebanyak 31 responden yang bekerja sebagai karyawan swasta dan pegawai negeri sipil. Memiliki permasalahan yang terjadi didalam lingkungan kerja kerja maupun keluarga sering mengeluhkan sulitnya membagi waktu bersama keluarga dan cenderung emosional karna masalah kantor. selain itu faktor kelelahan juga dapat berdampak

pada performa pekerjaan kantor yang harus segera diselesaikan. Sebagai ibu bekerja tentu tidak bisa lepas dari masalah yang sedang dihadapinya yaitu wanita yang bekerja biasanya sangat sulit untuk mengerjakan semua pekerjaan dirumah sampai selesai dan peran suami lah yang harusnya membantu segala pekerjaan rumah akan tetapi yang didapat malah pertengkaran karena suami menganggap bahwa itu adalah kewajiban seorang ibu. Kelelahan juga dapat menyebabkan timbulnya penyakit seperti , migrain dan merasakan sakit disekujur tubuh.

Sebanyak 4 responden yang bekerja sebagai buruh pabrik, Memiliki permasalahan yang hampir sama dengan karyawan swasta hanya bedanya buruh pabrik lebih menguras energi dan tenaga. Kelelahan yang di rasakan oleh buruh pabrik dapat mempengaruhi kondisi kerja yang tidak maksimal yang berdampak pada performa kerja yang tidak baik. Selain itu salah satu buruh pabrik sering merasa jenuh dan cape yang dapat membuatnya stres .

Sebanyak 7 responden yang bekerja sebagai wiraswasta, sebagai wanita yang bekerja di bidang pemasaran tentunya memiliki jam kerja yang berbeda dengan pegawai kantoran , dan memiliki jam kerja yang lebih panjang dan waktu berkumpul bersama keluarga lebih sedikit. Mengeluhkan bahwa tidak bisa berperan optimal baik sebagai ibu maupun saat bekerja di kantor. karyawan mengatakan bahwa performa kerjanya tidak maksimal karena pekerja mengeluhkan badan terasa mudah lelah, rasa penat yang teramat sangat, dan merasa tidak segar saat bangun tidur. Nah kalau sudah begini biasanya lebih suka menyendiri, setiap tugas yang diberikan pimpinan terasa sebagai beban yang berat, karena sulit untuk berfikir dengan jernih.

Sebanyak 3 responden yang berperan sebagai perawat, bekerja sebagai perawat yang sering berhadapan dengan pasien. Permasalahan yang sering terjadi yaitu merasa cepat lelah karena memiliki tanggung jawab baik pekerjaan maupun keluarga dan memiliki keterbatasan waktu bersama keluarga terkadang pekerjaan rumah sering kali terbengkalai. Selain itu faktor kelelahan dapat mempengaruhi performa kerja yang mengakibatkan seorang perawat ketika berhadapan dengan

pasien memasang muka sinis. Masalah waktu juga dapat menjadi konflik bagi para ibu bekerja, salah satunya ketika anak membutuhkan kehadiran ibunya di pentas seni namun karena pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan, membuat ia merasa sedih. Faktor kelelahan juga mempengaruhi kesehatan tubuh yang dapat menimbulkan penyakit, seperti yang dialami oleh salah satu perawat bahwa ia memiliki penyakit vertigo yang disebabkan karena kurang tidur.

Sebanyak 4 responden yang bekerja sebagai guru, permasalahan yang terjadi yaitu kelelahan akibat beban kerja yang berat. Faktor kelelahan juga mempengaruhi situasi belajar yang kurang efektif sehingga minat kepada peserta didik berkurang.

Menurut Zhang dan Liu (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu berasal dari individu sendiri, lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan. Menurut Suryadi, dkk. (2004) gambaran konflik emosional wanita dalam menentukan prioritas peran ganda berupa kesedihan, kemarahan, kebingungan dan keharuan. Seseorang dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengenali dan secara efektif mengelola emosi diri sendiri, sementara pada saat yang sama mengetahui dan berempati dengan perasaan orang lain. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Anggraeni (2015) mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap perencanaan karir individual, orang dengan kecerdasan emosi yang tinggi lebih memiliki kemampuan dalam mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi ditempat kerja mereka.

Menurut Feldman (2007), kecerdasan emosional digunakan untuk mendapatkan kinerja yang ingin dilihat di dalam diri individu serta untuk mencapai efektivitas interpersonal dengan orang lain. Kecerdasan emosional menjadi hal penting dalam kesuksesan pribadi, fungsi keluarga, dan keberhasilan dalam tempat kerja. Kecerdasan emosi dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga, sehingga dapat mengurangi hambatan atau konflik yang akan terjadi dan perencanaan karir pun akan lebih mudah tersusun serta karir dapat lebih cepat meningkat.

Konflik peran ganda menyebabkan pergolakan emosi karena disaat salah satu peran menghambat peran lainnya akan mengakibatkan permasalahan waktu, energi serta emosi mereka. Kemampuan untuk menyadari emosi yang dirasakan dan mengekspresikannya merupakan penentu utama dalam konflik peran ganda (Lenaghan, buda & Eisner, 2007).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengatur perasaan dan emosi sendiri. Membedakan dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang (Salovey & Mayer, 1990; dalam panorama jdaitawi,2011). Individu dengan keerdasan emosional menganggap diri mereka sendiri adalah bagian dari solusi, sehingga individu merasa memiliki tingkat identifikasi masalah yang tinggi dan kecil kemungkinannya untuk menarik diri dari masalah tersebut (Akintayo,2010).

Goleman (2005) mengutarakan definisi kecerdasan emosional sebagai kompetensi 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.

Goleman (2005) mengutarakan bahwa kecerdasan emosional menimbulkan berbagai dampak positif dalam diri seorang karyawan yang membutuhkan berbagai kemampuan untuk menangani tekanan bekerja. Kecerdasan emosional memiliki beberapa dimensi yaitu *self awareness*, *self regulatory*, *self motivating*, *empathy*, dan *social skills* (Goleman, 2005).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Madeline S.widjaja , Kartika S.Sitorus dan Karel K.Himawan (2016) tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan bagian pemasaran menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan bagian pemasaran. Hubungan yang ada bersifat negatif ,artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan seseorang,maka tingkat kecenderungan *burnout* semakin rendah, dan begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian ini , uji hipotesis dibuktikan dengan uji korelasi di antara variabel. Karena data berdistribusi normal, maka uji korelasi dilakukan

dengan *Pearson Product Moment Correlation*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan di antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan *burnout* ($r = -0.409$; $p = 0.000$). Hubungan yang ada adalah yang negatif. Dimana yang dimaksud dengan hubungan negatif adalah semakin tinggi kecenderungan *burnout*, maka semakin rendah tingkat kecerdasan emosionalnya, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Amrullah Yoga Priyo Darmawan, Ika Adita Silviandari dan Ika Rahma Susilawati (2015) tentang hubungan *burnout* dengan *Work-life balance* pada dosen wanita. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dan *work-life balance* pada dosen wanita. Nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai negatif (-0.563) sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan linear negatif dan tergolong dalam rentang sedang. Ini berarti semakin tinggi *burnout*, maka akan semakin rendah *work-life balance* dan sebaliknya semakin rendah *burnout* maka akan semakin tinggi *work-life balance*. Hubungan kedua variabel berada pada rentang sedang yang berarti hubungan keterkaitan antara dua variabel ini berada tingkat sedang, tidak kuat dan tidak lemah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhila Avionela dan Nailul Fauziah (2016) tentang hubungan antara kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru bersertifikasi di SMA Negeri kecamatan bojonegoro. Pengumpulan data menggunakan skala kecerdasan emosi dengan skala *burnout* yang masing-masing terdiri dari 35 aitem dengan nilai $\alpha = .91$ pada kedua variabel. Analisa data menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan $r_{xy} = -.90$ pada $p = .000$ ($p < .001$), artinya terdapat hubungan yang signifikan negatif antara kedua variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru-guru bersertifikat di SMA negeri Kecamatan Bojonegoro mengalami tingkat *burnout* yang rendah karena memiliki kecerdasan emosi yang baik. Kecerdasan emosi memberikan sumbangan efektif sebesar 81% sedangkan 19% sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian-uraian masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa *burnout* pada kasus tersebut memiliki keterkaitan dengan kecerdasan emosional, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan kecenderungan *burnout* pada ibu bekerja di Jakarta

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan fenomena dan permasalahan yang terjadi maka peneliti merumuskan masalah apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan *burnout* pada ibu bekerja di Jakarta

1.3 Tujuan Penelitian

Dilaksanakannya penelitian ini dalam rangka untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kecerdasan emosional dengan *burnout* pada ibu bekerja di Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti dan bagi subjek penelitian serta khalayak intelektual pada umumnya, bagi pengembangan keilmuan baik dari aspek teoritis maupun praktis, diantaranya.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya kajian ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu psikologi sosial, pendidikan dan dapat dipakai sebagai pedoman di dalam melakukan penelitian secara lebih lanjut atau penelitian selanjutnya khususnya terkait tentang hubungan kecerdasan emosional dengan *burnout* pada ibu bekerja di Jakarta

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini antara lain yaitu :

- a. Manfaat bagi Ibu bekerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan *Burnout* pada Ibu Bekerja agar mampu mengelola emosi dengan baik pada saat mengalami tekanan yang terjadi di lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga melalui pendekatan spritual maupun dengan berlibur bersama keluarga yang mampu meredam stres secara berlebihan.

b. Manfaat bagi Mahasiswa

Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada mahasiswa mengenai bournout yang bisa terjadi kepada ibu bekerja.

c. Manfaat bagi peneliti lainnya

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dalam menambah wawasan serta membrikan tambahan informasi dalam menambah wawasan serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh peneliti. Penelitian terdahulu diperlukan sebagai rujukan untuk menguatkan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti dan untuk membandingkan antara penelitian yang satu dengan yang lainnya. Berdasarkan penelusuran ditemukan sedikitnya 5 (lima) judul skripsi terkait tentan hubungan kecerdasan emosional dengan burnout pada ibu bekerja di Woodland Park Residence Kalibata.

Pertama penelitian Ichsanul Amalia Abdullah (2016) yang meneliti tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan burnout pada perawat. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi karena peneliti ingin melihat korelasi atau hubungan antara dua variabel yang ada. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif signifikan antara kecerdasan emosional dengan Burnout pada perawat dengan nilai $r = - 0,347$ dan nilai signifikan $0,001 <$

0,05. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah tingkat Burnout yang dialami perawat dan begitu pula sebaliknya.

Kedua penelitian dari Atifa Ridhawati (2016) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif . metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui pembagian kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu penentu sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian t yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Ketiga penelitian dari Hentyn Drajad Rudyarwaty (2016) Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi dengan *Burnout* Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Sleman. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pelayanan pajak pratama sleman berjumlah 116 pegawai. Sampling menggunakan studi populasi sehingga semua populasi dijadikan responden. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dan iklim organisasi dengan burnout , ditunjukkan dengan $F_{hitung} 70,968 (>F_{tabel} 3,090)$, $p=0,000$ ($p<0,05$), dan koefisien korelasi $R=0,771$. Secara parsial penelitian ini juga menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan *burnout* dengan nilai korelasi 0,289 dan $p=0,004$ ($p<0,05$). Terdapat hubungan negatif antara iklim dan organisasi dengan *burnout* dengan nilai korelasi 0,454 dan $p=0,000$ ($p<0,5$). Nilai R^2 yang diperoleh 0,594 berarti dalam penelitian kecerdasan emosi dan iklim organisasi secara serentak memberikan sumbangan efektif sebesar 59,4% terhadap *burnout*. Sumbangan relatif sebesar 9,52% untuk variabel kecerdasan emosi dan 90,47% untuk variabel iklim organisasi.

Keempat Jurnal dari Raden Roro Lidia Imaniar R. Andi Sularso. Judul Penelitian Pengaruh *Burnout* Terhadap Kecerdasan Emosional, Self-efficacy Dan

Kinerja Dokter Muda Di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. Penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan daftar pernyataan sebagai alat pengumpul data. Populasi penelitian ini adalah dokter muda di RS dr. Soebandi Jember yang berjumlah 94 orang. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja dokter muda, nilai koefisien jalur sebesar -0,116 dengan arah negatif, dengan p-value 0,000 (signifikan). Hal tersebut menggambarkan semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami dokter muda, maka akan semakin rendah tingkat kinerja individu yang dihasilkan. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, nilai koefisien jalur sebesar 0,712 dengan arah positif, dengan p-value 0,000 (signifikan). *Burnout* berpengaruh tidak signifikan terhadap self efficacy, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja. nilai koefisien jalur sebesar 0,118 dengan p-value 0,09 (tidak signifikan) dengan arah positif hal ini mengindikasikan bahwa *burnout* secara nyata mempunyai peran kurang penting terhadap self efficacy.

Kelima penelitian dari Madeline S. Widjaja (2015) Judul Penelitian Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kecenderungan *Burnout* Pada Karyawan Bagian Pemasaran. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 104, dan menggunakan instrumen kuesioner. Berdasarkan uji statistik, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan bagian pemasaran. Hubungan yang ada bersifat negatif, artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang, maka tingkat kecenderungan *burnout* semakin rendah, dan begitu pula sebaliknya.

Dari keseluruhan penjabaran di atas, keaslian skripsi ini dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan asas-asas keilmuan yang harus dijunjung tinggi yaitu kejujuran, rasional, objektif serta terbuka. Hal ini merupakan implikasi etis dari proses menemukan kebenaran ilmiah sehingga dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya

secara ilmiah, keilmuan dan terbuka untuk kritisi yang sifatnya konstruktif (membangun).

