

**PENGARUH RESILIENSI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRIWIJAYA BARA  
PRIHARUM TANJUNG LALANG**



**Skripsi**

**Nama : Mesi Eriska**

**NIM : 212020071**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

**PENGARUH RESILIENSI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRIWIJAYA BARA  
PRIHARUM TANJUNG LALANG**

**Skripsi  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Mesi Eriska**

**NIM : 212020071**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mesi Eriska  
NIM : 212020071  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Resiliensi, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja

terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum  
Tanjung Lalang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2024



MESI ERISKA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Resiliensi, Kecerdasan Emosional dan Stres  
Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya  
Bara Priharum Tanjung Lalang  
Nama : Mesi Eriska  
Nim : 212020071  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan  
Pada tanggal, Maret 2024

Pembimbing I



Fadhil Yamaly, S.E., Ak., MM., DR  
NIDN : 0217107002

Pembimbing II



Ervita Safitri, S.E., M.Si  
NIDN : 225126801

Mengetahui  
Dekan

Uk Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zetcha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

“Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya” (Qs.Az-Zalzalah : 7)

“Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata tuhan, Prove Them Wrong”

### **PERSEMBAHAN:**

Dengan rasa cinta dan doa'a skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ❖ Kedua orang tuaku Bapakku tercinta Salmanudin dan Ibuku tersayang Inita, dua orang paling berjasa dalam hidup saya.
- ❖ Kepada cinta kasih kedua adikku Yeseka Rahmadia dan Khalifa Ababil. Semoga saya bisa menjamin masa depan yang layak untuk kalian

## PRAKATA



### **Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah rabbi'l allamin puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Resiliensi, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang dapat terselesaikan.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Salmanudin dan ibunda Inita, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada sata duka maupun duka, selalu mendampingiku, mendukung dan mendo'akan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Mister Candra, S.pd., M.Si. Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E,Ak., MM. selaku pembimbing 1 dan Ibu Ervita Safitri, S.E, M.Si. selaku pembimbing 2 yang telah dengan kesabaran membimbing, mendidik dan meberikan arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalanh yang sangat membantu penulis dalam penelitian ini.
6. Responden yang telah membantu menjawab kuesioner untuk penelitian ini.
7. Terimakasih banyak kepada keluargaku tercinta ibu, bapak, Terimakasih untuk segala pengorbanan serta perjuangan hingga bisa menjadikan saya sampai dititik ini,terimakasih selalu mendukung dalam segi apapun, terimakasih telah bekerja keras tak kenal lelah untukku untuk masa depanku yang lebih cerah. Tanpa kalian aku bukanlah apa-apa.Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan aamiin
8. Adikku Yeseka Rahmadia dan Khalifa Ababil kalian adalah alasan serta motivasi bagiku, penyemangatku serta tujuanku. Semoga kakakmu ini bisa menjamin masa depan yang lebih baik untuk kalian

9. Kepada sahabat kecilku ku tercinta (Cahaya, Devi, Puput) dan sahabat SMA ku tersayang (Candani, Asmaul Husna, Meilia) serta sahabat seperjuanganku (Wita, Yessi, Dicka, Dini) dan ayukku sekaligus mentorku (Desta Anggun Putri) yang selalu memberiku motivasi, arahan dan semangat yang sangat berharga.
10. Dan kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu. Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian semoga dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Aamiin.

Palembang, April 2024

Mesi Eriska

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iii
Halaman Motto dan Persembahan .....	iv
Halaman Prakata.....	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Lampiran .....	viii
Halaman Abstrak.....	ix
Halaman Abstract .....	x
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusaan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>HIPOTESIS.....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Pustaka .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	30
D. Hipotesis.....	33

BAB III. METODE PENELITIAN .....	34
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Lokasi Penelitian .....	34
C. Operasionalisasi Variabel .....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Data yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data .....	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	46
A. Hasil Penelitian .....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	63
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68
Bagian Akhir .....	70
A. Daftar Pustaka .....	70
B. Lampiran.....	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	5
Tabel I.11 Jawaban Responden .....	9
Tabel III.1 Variabel, definisi operasional, indikator dan skala .....	44
Tabel III.2 populasi dan sampel karyawan berdasarkan bidang jabatan .....	46
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	59
Tabel IV.2 Uji Reliabel.....	60
Tabel IV.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	61
Tabel IV.4 Karakteristik responden berdasarkan bidang jabatan .....	62
Tabel IV.5 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	63
Tabel IV.6 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	
Tabel IV.9 Jawaban responden berdasarkan kinerja karyawan .....	71
Tabel IV.10 Jawaban responden berdasarkan resiliensi .....	73
Tabel IV.11 Jawaban responden berdasarkan kecerdasan emosional .....	75
Tabel IV.12 Jawaban responden berdasarkan stress kerja.....	77
Tabel IV.13 Regresi linier berganda.....	79
Tabel IV.14 Uji F (Uji Simultan) .....	80
Tabel IV.15 Uji t (Uji Parsial) .....	81
Tabel IV.16 Uji Koefisien Determinasi.....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Kegiatan Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabulasi
- Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7 Tabel Distribusi F
- Lampiran 8 Taabel Distribusi t
- Lampiran 9 Tabel R (Korelasi Sederhana)
- Lampiran 10 Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 11 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 12 Surat Keterangan BPP
- Lampiran 13 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14 Serifikat AIK
- Lampiran 15 Sertifikat Pelatihan Pengolahan Bisnis
- Lampiran 16 Sertifikat Job Analysis
- Lampiran 17 Sertifikat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
- Lampiran 18 Sertifikat Employee Recruitment
- Lampiran 19 Sertifikat SPSS
- Lampiran 20 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 21 Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
- Lampiran 22 Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

Mesi Eriska/212020071/2024Pengaruh Resiliensi, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang/Sumber Daya Manusia(SDM).

Tujuan penelitian ini 1) untuk mengetahui pengaruh resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang 2) untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum 3) untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum 4) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.

Sampel yang digunakan sebanyak 58 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik cluster sampling, teknik analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.

**Kata Kunci : Resiliensi, Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*Mesi Eriska/212020071/2024 The Influence of Resilience, Emotional Intelligence and Work Stress on PT Employee Performance. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang/Human Resources (HR).*

*The purpose of this research is 1) to determine the effect of resilience, emotional intelligence and work stress on employee performance of PT employees. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang 2) to determine the effect of resilience on employee performance. Employees of PT. Sriwijaya Bara Priharum 3) to determine the effect of emotional intelligence on employee performance. Employees of PT. Sriwijaya Bara Priharum 4) to determine the effect of work stress on employee performance. Employees of PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.*

*The sample used was 58 people with sampling techniques using cluster sampling techniques, data analysis techniques using multiple linear regression techniques.*

*The research results show that resilience has a positive and significant effect on employee performance, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a positive and significant effect on employee performance. And simultaneously resilience, emotional intelligence and work stress influence the performance of PT employees. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.*

**Keywords: Resilience, Emotional Intelligence, Work Stress and Employee Performance**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan , karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. (Bintoro dan Daryanto,2017:1)

Kinerja atau *performance* merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya , dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi kinerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude*-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya. Kemampuan ditinjau dan penguasaan teori dan kemampuan praktis, misalnya lancar berbahasa asing, mampu mengoperasikan computer dan lain sebagainya (Fauzi dkk, 2020 : 5 )

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam satu periode tertentu biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja yang baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan

kinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2014 : 182). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi, penyesuaian diri atau resiliensi (Marthis dan Jackson ,2014 : 82) . (Handoko 2014 :193) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan stress kerja karyawan. Menurut (Mangkunegara dalam Umam, 2010 :190) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Faktor kemampuan, faktor motivasi, Sikap mental (Kecerdasan emosi)

Dari beberapa faktor menurut para ahli tersebut faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu resiliensi. Resiliensi merupakan proses dinamis yang mencakup adaptasi positif dalam konteks situasi sulit , mengandung bahaya maupun hambatan signifikan, yang dapat berubah sejalan dengan perbedaan waktu dan lingkungan (Luthar dalam Hendriani, 2018 :23)

Resiliensi dapat membantu tenaga kerja untuk beradaptasi, mengatasi permasalahan, mendapatkan akses sebagai sumber daya, dan merespon secara positif terhadap datangnya stresor ditempat kerja. Resiliensi ditentukan dari dua hal, yaitu karakteristik psikologis tenaga kerja dan faktor dan faktor manajerial yang ada dilingkungan kerja (Giffort dan Young dalam Lestari dkk, 2022 :47)

Faktor lain dari kinerja dapat juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan, bagi karyawan yang tidak bisa mengendalikan diri pada saat dihadapkan pada keadaan yang tidak menyenangkan akan menyebabkan kinerja karyawan buruk, hal ini bisa dikatakan karyawan tersebut kurangnya kecerdasan emosional. Kecerdasan Emosional adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelolah, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengelola emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar dapat memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisik psikologi, dan perilaku (Goleman, 2015 dkk, 2018)

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi, dan mengatur emosi seorang secara teratur dalam sebuah model alur seperti ditunjukkan dalam tampilan 4-3 orang yang mengetahui emosinya sendiri dan baik dalam membaca petunjuk emosional mengetahui mengapa marah dan bagaimana mengekspresikan dirinya tanpa melanggar norma yang lebih efektif ( Fauzi dan Budiarti, 2019 :27)

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja, karyawan yang memiliki tingkat stress tinggi cenderung berperilaku agresif, mudah marah, tertekan dan tidak mampu bekerja sama dengan baik, serta menunjukkan kinerja yang rendah. Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntunan fisik (badan),

lingkungan dan situasi social yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Nusran, 2019 :72)

Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa individu diluar batas kemampuannya. Kondisi tersebut berpengaruh dalam melakukan pekerjaan sehingga memunculkan adanya perasaan stress kerja. Tekanan-tekanan yang didapatkan dari pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stress kerja (Safitri dan Astuti, 2019 : 15) menyatakan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan yang berkembang di tengah perkembangan industri yang semakin maju. PT.Sriwijaya Bara Priharum Lalang berlokasi Kabupaten Muara Enim, Kecamatan Tanjung Agung tepatnya di Tanjung Lalang. Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan penulis terdapat permasalahan dimana menurunnya hasil pencapaian target. Rendahnya pencapaian tersebut dapat terjadi karena beberapa hal seperti rendahnya kinerja karyawan sehingga berkurangnya Resiliensi, rendahnya kecerdasan emosional, dan munculnya stress kerja. Hal tersebut dapat dari tabel hasil pelaksanaan kerja sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan**  
**PT. Sriwijaya Bara Priharum**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Ton)</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase(%)</b>
2018	600	500	83,%
2019	600	505	84%
2020	600	450	75%
2021	600	380	63%
2022	600	450	58%

Sumber : PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa produksi pada PT. Sriwijaya Bara hasil produksi bahwa secara kuantitas kinerja PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang dalam 5 tahun terakhir belum optimal dan hasil kinerja yang setiap tahunnya tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target 5 tahun terakhir. Menurunnya produksi disebabkan oleh kinerja karyawan serta cuaca dan kondisi yang tidak menentu, Begitu juga kualitas kerja yang belum maksimal terlihat dari tidak terselesaikannya pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan. Menurunnya kuantitas dan kualitas juga terjadi karena jangka waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terkadang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, karyawan sering kali mendapatkan tugas yang berat bahkan tugas yang diluar dari pekerjaannya dengan waktu yang singkat. . Terkait waktu kerja PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang yang berjumlah 12 jam yang terdiri dari 2 shift yakni shift pertama dari jam 06.00 pagi -18.00 malam, dan shift kedua dari jam 18.00 malam -06.00 pagi, membuat karyawan merasa tertekan

khususnya dibidang driver jika bekerja di shift kedua, seringkali karyawan menahan rasa mengantuk saat bekerja. Oleh karena itu karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Terkait kondisi ini peneliti menduga berkurangnya kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi tingkat realisasi yang ingin dicapai tidak tercapai. Peneliti melakukan pengamatan awal bahwa kinerja tersebut terjadi karena beberapa faktor seperti kurangnya resiliensi, rendahnya kecerdasan emosional dan stress kerja akibat tuntutan dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan pengamatan, rendahnya kesadaran karyawan untuk saling membantu dan tidak ada rasa saling terbuka sesama karyawan, serta kurangnya kemampuan bekerja sama tim membuat karyawan yang mempunyai masalah enggan untuk meminta bantuan, contohnya saat pekerjaan perbaikan truk angkutan batu bara dimana dikerjakan secara individual. Hal ini terjadi terhadap beberapa karyawan di PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang karena tidak adanya kemampuan sosial yang tertanam didalam diri karyawan. Berdasarkan pengamatan, hal ini ditandai pada pekerjaan muat (apload) batubara, dimana terjadi keterlambatan akibat kendala cuaca. Kondisi kendala dilapangan seyogyanya mampu diantisipasi keryawan. Hal inilah yang menyebabkan resiliensi karyawan menjadi rendah, karyawan cenderung tidak tahan terhadap tekanan atau rasa sakit serta cenderung pesimis melihat masa depan ketika mengalami situasi yang menekan dan membuat mereka terpukul.

Permasalahan diatas tersebut berpengaruh juga terhadap kecerdasan emosional karyawan. Sering kali terjadi konflik antar karyawan yang terjadi dibidang operator karena tekanan pekerjaan yang diberikan, operator bertugas membawa alat berat yaitu HD tonly yang membutuhkan tenaga serta fokus yang maksimal. Seringkali karyawan mengeluh karena tidak mampu, serta beberapa karyawan yang tidak sanggup menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya membuat karyawan sulit mengatur diri sehingga membuat emosi tidak bisa dikendalikan. Selain itu karyawan tidak pernah mendapatkan bonus pada saat akhir tahun baru ataupun menjelang hari raya idul fitri serta kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan tidak pernah terealisasi. Hal ini menyebabkan karyawan tidak merasa puas serta tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

Hubungan karyawan yang tidak baik juga membuat karyawan tidak mendapatkan dukungan dari rekan kerja karena minimnya komunikasi sesama karyawan . Karyawan tidak memiliki rasa kekeluargaan, saling membantu dan saling menghargai satu sama lain. Hal ini ditandai saat kegiatan rapat bersama dalam rangka untuk membahas suatu permasalahan agar mendapatkan jalan keluar dari permasalahan tersebut, tetapi kenyataannya saat rapat berlangsung karyawan hanya pasif duduk terdiam terkadang ada karyawan memainkan ponsel pribadi masing-masing. Sehingga ketika ada waktu untuk memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, karyawan tidak mengeluarkan pendapat apapun serta tidak meberikan feedback dan terkadang rapat tersebut berakhir

dengan tangan kosong. Dari kejadian ini dapat dilihat bahwa karyawan kurang terampil dalam bersosialisasi serta rendahnya rasa saling menghargai atau tidak adanya kemampuan berkomunikasi karyawan terbilang rendah.

Terdapat juga permasalahan pada stress kerja karena banyaknya tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan waktu yang sangat terbatas. Seperti yang dialami oleh Roki yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang , ia mengatakan bahwa ia seringkali mendapatkan tugas yang diluar dari pekerjaannya dengan waktu yang terbatas, ia juga mengatakan ia seringkali mendapatkan jam kerja di shift kedua yang bekerja dari jam 18.00 malam-06.00 pagi, jika ia mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan pada siang hari otomatis pada saat malam ia bekerja ia akan merasakan ngantuk yang sulit di tahan.

Stres kerja juga bersumber dari masalah pribadi, masalah keluarga, ekonomi dan hubungan sesama karyawan yang kurang baik. Beberapa karyawan tidak bisa menerima kritik dari karyawan lain, seringkali karyawan satu dengan karyawan lain mengalami perselisihan terkait dengan pekerjaan yang dikerjakan dengan tim. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan akan tugasnya menyebabkan karyawan lain menjadi kesal. Karyawan yang lalai dengan pekerjaannya adalah karyawan dibidang Dumpman. Dumpman bertugas untuk mengarahkan mobil operator yang membawa alat berat berjalan mundur. Akibat dari kelalaiannya seringkali

dumpman tidak stay ditempat, yang menyebabkan operator alat berat merasa kesulitan karena tidak ada arahan. Kejadian ini bisa merugikan karyawan satu dengan karyawan lain, karena karyawan yang tidak sadar akan tugasnya. Hal ini meyebabkan tugas yang diterima tidak bisa terselesaikan dengan baik serta menimbulkan tuntunan antar pribadi yang dirasakan karyawan.

Untuk mengetahui fenomena yang lebih mendalam pada PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang Tanjung Lalang peneliti melakukan prariset terhadap 30 karyawan, sebagai berikut :

**Tabel I.2**  
**Tabel jawaban responden**  
**PT. Sriwijaya Bara Priharum**

No	Pernyataan	Tanggapan	
		Setuju	Tidak setuju
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	10	20
2	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan kuantitas target yang ditetapkan oleh perusahaan	13	17
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	10	20
4	Karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi	14	16
5	Karyawan dapat melewati masa-masa sulit karena karyawan sudah berpengalaman mengatasi hal serupa sebelumnya	11	19
6	Karyawan dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun	14	16
7	Karyawan tidak mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit	15	15
8	Karyawan mendapatkan insentif saat mencapai target yang diberikan perusahaan		
9	Tuntunan tugas yang diberikan perusahaan tidak terlalu sulit	12	18
10	Karyawan mendapat dukungan dari rekan kerja	14	16

Sumber : PT Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang 2023

Berdasarkan tabel I.2 data prariset PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang diketahui bahwa fenomena yang ditemukan penulis baik fenomena ilmiah maupun fenomena buatan manusia sendiri. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahannya dan mengakibatkan menurunnya hasil kerja karyawan. Hubungan karyawan yang kurang baik, tidak bisa menahan emosi, tidak bisa memecahkan masalah yang sering timbul, tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta tugas yang diberikan pimpinan diatas kemampuan karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Syarifullah ( 2021). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan self efficacy berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, self esteem berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Puspita (2022) hasil penelitiannya, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain, stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah kinerja karyawan yang belum optimal dari karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu resiliensi, kecerdasan emosional dan stress kerja yang masih

rendah. Maka dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Resiliensi, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang”.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh Resiliensi, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang ?
2. Apakah ada pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang ?
3. Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang ?
4. Apakah ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Resiliensi, Stres Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang
2. Untuk mengetahui pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang
3. Untuk Mengetahui Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang

4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

##### **2. Bagi Lokasi Penelitian**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek daya manusia yang baik.

##### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topic yang relative sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Pengelolaan Stres*. Jakarta: CV Budi Utama.
- Asiati, Diah Isnaini, dkk. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang: Palembang: Noerfikri.
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro. (2018). *Teori-teori Manajemene Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. .
- Cooper dan Sawaf. (Jakarta). *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. 2020: Gramedia Pustaka Utama.
- Daniel, Goleman. (2019). *Emotional Intelegence (Kecerdasan Emosional : Mengapa El Lebih Penting Daripada IQ)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Djaali dan Muljono. (2008). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Fauzi dan Budiarti. (2019). Analisis Kecerdasan Emosional, Stress Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mesco Sarana Nusantara (MSN). *Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta.
- Fauzi, Akhmad, Dkk. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Malang.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia.
- Grotberg. (2016). *Resiliece for Today: Gaunung Strength from adversity*. United States America: Greenwood Publishing Group.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta.
- Hasan. (2018). *Pokok-pokok Materi Metodelogi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hubungan Resiliensi dengan Stress Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT. X Area Jawa Timur di Masa Pandemi Covid 19. (2021). *Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Negeri Malang*.
- Kasmir. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali pers.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari, Dkk. (2022). Hubungan antara Optimisme dan Self Efficacy dengan Resiliensi Warga Dusun Jamberejo dan Kranjansae di Masa Pandemi Covid 19 Desa Beji Kecamatan Junrejo Kota Batu. *Binapatria*, 703-712.
- Luthar dan Hendriani. (2018). *Resiliensi Psikologi*. Jakarta Timur: Preneda Media Group.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R dan Jackson. (2014). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mega Biru, Dkk. (2017). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*.
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). *Dunia Industri Persepektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Pasiak. (2006). *Manajemen Kecerdasan Memberdayakan IQ, EQ, dan SQ Untuk Kesuksesan Hidup*. Bandung . Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Pratiwi, D. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Resiliensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Satria Antran Prima Tbk Surabaya . *Universitas 17 Agustus*.
- Putri, Z. M. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *UNBARI*, 1135-1138.
- Ramadhanty, F. A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman. *Universitas Islam Indonesia*.
- Reivich & Shatte. (2015). *The Resilience Factor: 7 Essential Skill for Overcoming Life"s Inevitable Obstacle*. New York: Random House Ine.
- Rusli, R. (2016). Hubungan Resiliensi dengan Stress Kerja pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar. *Jurnal Ecopsy*.
- Safitri dan Astuti. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*.
- Saleh, Lalu. M dkk. (2020). *Manajemen Stres Kerja*. Yogyakarta. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Septiani., L.D & Siregar., T. (2022). Terapi Spritual Emotional Freedom Technique (SEFT) untuk Mengatasi Stress Kerja Perawat. *Pradina Pustaka*, 1-10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsiah dan Lestari. (2022). Hubungan Gaya Koping Remaja dan Keterlibatan Orang Tua dengan Resiliensi pada remaja selama pandemi covid 19. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 32-42.

