

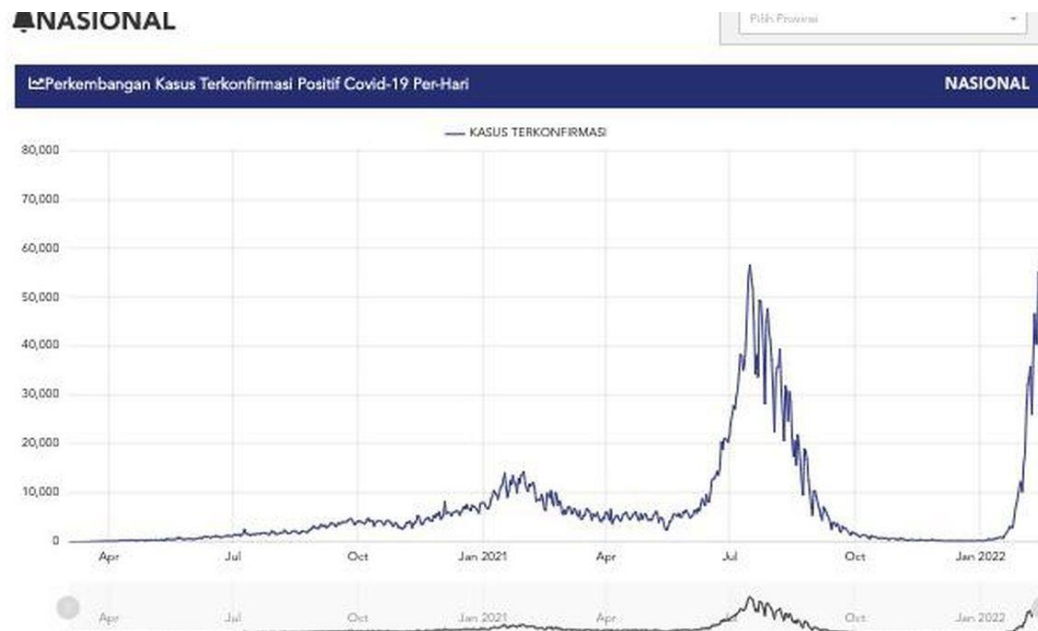
## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Sejak adanya pandemi virus Covid-19 perusahaan mengalami penurunan kinerja dapat dilihat dari saham perusahaan nasional dan internasional yang menurun. Dari awalnya virus Covid-19 masuk mengakibatkan *lockdown* yang mengakibatkan pemerintah mengharapkan masyarakat berada dirumah, seiring berjalannya waktu pemerintah menerapkan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), yang menimbulkan adanya kebijakan bekerja dari rumah atau *WFH (Work from Home)*, belum lagi adanya pergantian karyawan apabila adanya kasus kematian karyawan dikarenakan terpapar virus Covid-19 ini. Hal ini mengakibatkan pergerakan perusahaan mulai goyah sehingga kinerja setiap perusahaan tidak sebaik bulan-bulan sebelum Covid-19 muncul.

Gambar 1. Grafik Jumlah Kasus Terkontaminasi Positif Covid-19.



Sumber: Detik.News, 2021.

Berdasarkan yang diketahui kasus corona pertama kali tercatat masuk pada tanggal 2 Maret 2020 di Indonesia, lalu semenjak saat itu kasus terus bertambah. Walaupun sempat turun, kasus corona kembali naik pada Juli 2021 yang diakibatkan varian Delta. Pada Juli 2021, pemerintah mengklaim kasus tersebut sebagai puncak pertama corona. Indonesia mencatatkan rekor 56.767 kasus Covid-19 pada 15 Juli 2021. Pada saat itu pasien aktif sebanyak 480.199. Mulai Agustus 2021 hingga Desember kasus corona mulai bertambah kembali. Virus corona varian terbaru yang disebut varian omicron ditemukan pada pertengahan Desember 2021. Kasus corona perlahan naik pada Februari 2022, lebih tinggi dari puncak pada tanggal 15 Juli 2021. (Sumber: news.detik.com)

Pada masa saat ini, perusahaan saling bersaing dalam menggunakan sumber daya yang ada untuk mengembangkan Perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dimiliki sebagai sumber untuk meraih keunggulan kompetitif dalam mengembangkan perusahaan tersebut. Perusahaan dalam proses tumbuh dan berkembang perlu memperhatikan keberadaan dari aspek sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan memerlukan perencanaan yang matang agar dapat menyesuaikan kebutuhan dan adaptasi dari perkembangan zaman yang terus berjalan dalam meraih suatu tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi aset yang terpenting di dalam perusahaan untuk menghasilkan keunggulan yang kompetitif, perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik dapat menjalankan visi dan misi perusahaan tersebut dengan baik juga, menciptakan sumber daya manusia yang baik dapat diperoleh melalui bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan memelihara setiap individu dan kelompok karyawan didalamnya.

Pengelolaan sumber daya manusia digunakan untuk mengarahkan dan mengorganisasikan sumber daya manusianya agar dapat menjalankan visi dan misi perusahaan yang telah direncanakan, dalam menjalankan dan mengoperasikan perusahaan akan banyak masalah yang akan muncul sehingga dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang dapat mencegah adanya permasalahan dalam mengoperasikan perusahaan dan banyaknya individu maupun kelompok yang sedang

menggerakkan dan mengoperasikan suatu perusahaan. Seiring berjalannya perusahaan permasalahan tidak terduga dapat terjadi dari faktor internal maupun eksternal, permasalahan internal terjadi dari setiap individu karyawan maupun kelompok karyawan, sama halnya dengan permasalahan eksternal dapat terjadi dari nasional maupun internasional.

Perusahaan mempunyai cara yang berbeda pada pengelolaan dan mempertahankan karyawannya, semua bergantung dengan pemimpin dan juga disesuaikan dengan bisnis dari perusahaannya. Salah satunya ada bisnis perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa komunikasi telekomunikasi dan jaringan *provider internet*, dan satu satunya yang dimiliki oleh pemerintah/Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah PT Telkom. Perusahaan ini dahulu terkenal dengan layanan jasa telekomunikasi, namun seiring perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, PT Telkom bertransformasi menjadi perusahaan telekomunikasi digital. PT Telkom pusat terletak di Jakarta, dan memiliki cabang di Bogor yaitu PT Telkom Witel Bogor dengan motto AKHLAK. Telkom Witel Bogor adalah operasi bisnis yang bergerak di bidang layanan telekomunikasi yang mencakup daerah Kota Bogor, Kabupaten Bogor, hingga Depok. Perusahaan ini terletak di lokasi Jl Pajajaran 37, Bogor. Dalam menjalankan bisnisnya PT Telkom memiliki sejumlah karyawan, dengan total 155 karyawan.

Tabel 1 Jumlah Karyawan PT Telkom Indonesia WITEL Bogor

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
1	Pria	115
2	Wanita	40
Total Karyawan		155

Dalam menjalankan bisnisnya yang sangat luas, PT Telkom mengandalkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar perusahaan ini dapat memberikan kualitas layanan yang sangat prima, oleh karena itu untuk menjaga kualitas layanan yang diberikan, Telkom perlu menjaga kinerja dari setiap karyawan atau bahkan

meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap stabil bahkan meningkat. Peningkatan kinerja dapat terhambat apabila adanya permasalahan eksternal perusahaan, permasalahan ini berupa permasalahan internasional yang disebabkan oleh virus.

Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan PT Telkom Witel Bogor terdapat pada table 1 berikut ini:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT Telkom Indonesia WITEL Bogor Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari	Absensi			Presentasi Kehadiran
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
1.	Januari	170	24	2	2	0	98%
2.	Februari	170	24	2	2	0	98%
3.	Maret	146	23	17	2	9	63%
4.	April	150	24	15	1	8	64%
5.	Mei	149	20	16	3	6	65%
6.	Juni	148	24	10	5	11	57%
7.	Juli	143	24	19	3	9	55%
8.	Agustus	142	22	15	7	10	54%
9.	September	153	25	8	5	8	80%
10.	Oktober	153	22	6	5	10	80%
11.	November	153	25	5	5	11	80%
12.	Desember	127	21	23	15	9	45%

Sumber: Human Resource Management WITEL Bogor

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa mulainya menurun absensi karyawan ketika awal mula covid masuk ke Indonesia pada maret 2020, naik turunnya absensi berdasarkan terhambatnya beberapa karyawan yang terindikasi terkena paparan virus Covid 19. Karyawan yang berada di satu lingkup ruang yang salah satunya terindikasi Covid-19 disarankan untuk isolasi mandiri dirumah.

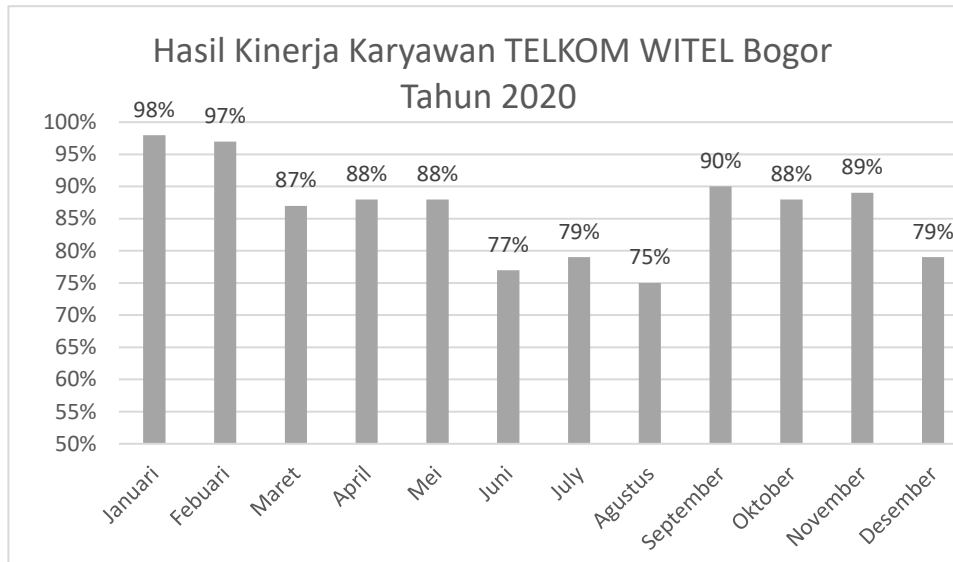
Tabel 3. Data kehadiran Karyawan PT Telkom Indonesia WITEL Bogor Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang hadir	Jumlah Hari	Absensi			Persentase Kehadiran
				Sakit	Izin	Tanpa rangan	
1.	Januari	116	24	24	12	3	75%
2.	Februari	119	24	19	14	3	77%
3.	Maret	128	23	15	9	3	83%
4.	April	135	24	11	7	2	87%
5.	Mei	137	20	10	6	2	88%
6.	Juni	111	24	26	13	5	72%
7.	Juli	117	24	25	10	3	75%
8.	Agustus	119	22	24	9	3	77%
9.	September	125	24	18	8	4	81%
10.	Oktober	139	22	7	6	3	90%
11.	November	141	25	6	5	3	91%
12.	Desember	129	21	5	4	2	93%

Sumber : Human Resources Management WITEL Bogor, 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa adanya ketidakhadiran karyawan disebabkan sakit akibat terpapar virus covid 19, sedangkan ketidakhadiran izin disebabkan adanya keperluan keluarga. Karyawan merasa cemas tertular virus Covid 19 di tempat umum, salah satunya di perkantoran sehingga menimbulkan stres terhadap karyawan. Adanya pandemi covid 19 memaksa perusahaan menerapkan kebijakan *work from home* yang berdampak pada kinerja karyawan.

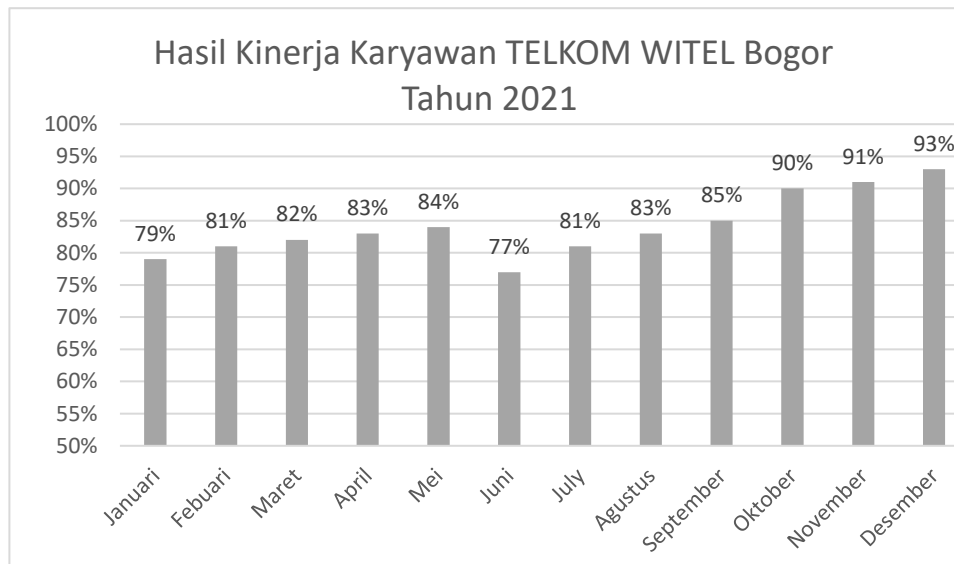
Gambar 2. Grafik Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Bogor Tahun 2020 berdasarkan akumulasi keseluruhan karyawan



Sumber: PT Telkom Witel Bogor, 2020.

Kinerja karyawan berdasarkan gambar diatas menggambarkan awal masuk covid membuat karyawan setengah perusahaan masuk dan setengah lagi bekerja dirumah, namun apabila terindikasi virus Covid-19, diharapkan untuk isolasi mandiri dirumah atau dirumah sakit jika efek virus sudah parah. Hal ini mengakibatkan performa karyawan tidak maksimal ketika sebelum Covid-19 ini masuk ke Indonesia.

Gambar 3. Grafik Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Bogor Tahun 2021 berdasarkan akumulasi keseluruhan karyawan



Sumber: PT Telkom Witel Bogor, 2021

Berdasarkan gambar grafik di atas terlihat adanya penurunan kinerja karyawan PT Witel karena adanya pandemi covid 19, adanya penurunan kembali pada bulan Juni yang diakibatkan virus varian jenis baru yaitu Omnicron. Selain terkendala target semakin sulit dicapai dikarenakan setiap bulannya diwajibkan untuk lebih banyak dari target sebelumnya. Target yang diwajibkan lebih banyak dan memungkinkan terjadinya beban berlebih setiap bulannya sehingga menimbulkan stress pada karyawan. Untuk memperkuat penelitian, peneliti kemudian melakukan pra-survey dengan melakukan pembagian kuesioner kepada karyawan PT Telkom Witel Bogor.

Hasil Pra-Survey dilakukan dengan memberikan kuesioner mengenai Kinerja, Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja yang dialami pada PT Telkom Witel Bogor, kuesioner diberikan kepada sejumlah karyawan sebanyak 25 responden, dengan hasil rekap sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	(%)	Total	(%)
1.	Apakah target penjualan tercapai?	10	40%	15	60%
2	Apakah Saudara bekerja memenuhi tenggat waktu yang diberikan?	10	40%	15	60%
3	Apakah saudara memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja?	12	48%	13	52%
4	Apakah saudara menaati peraturan dan prosedur kerja yang ditentukan oleh perusahaan?	11	44%	14	56%
=	Total rata-rata	43	43%	57	57%

Berdasarkan tabel 2 hasil pra-survey masih menunjukkan bahwa masih adanya responden dengan target penjualan yang belum tercapai sebesar 60%, begitu pula nilai yang sama ditunjukkan masih 60 % responden yang belum bekerja sesuai target waktu yang diberikan. Kemudian, terdapat perbedaan yang tidak banyak yaitu setengah dari mereka namun lebih ke arah sebesar 52% yang belum dapat menggunakan biaya yang diberikan secara efisien, serta masih adanya permasalahan sebesar 56% responden yang tidak menaati prosedur dan peraturan yang telah ditentukan.

Hasil nilai rata-rata tentang kinerja didapatkan bahwa yang menjawab ya sebesar 43% dan yang menjawab tidak sebesar 57%. Berdasarkan wawancara, penurunan kinerja karyawan terjadi karena adanya karyawan yang terpapar virus Covid 19 dan



adanya PSBB dari pemerintah untuk mengurangi terpaparnya virus Covid 19, selain itu adanya hubungan antar karyawan yang saling tidak mendukung untuk mencari klien atau pelanggan, membuat penurunan kinerja karyawan. Masalah dalam kinerja karyawan juga bisa disebabkan banyak faktor seperti: pandemi covid 19, lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, dan hal lainnya yang membuat peneliti tertarik ingin mengetahui penyebab masalah penurunan kinerja pada karyawan PT Witel tersebut.

Hasil wawancara dengan *supervisor* dan karyawan Telkom menyatakan bahwa kebijakan PSBB saat pandemi covid 19 memberikan keterbatasan karyawan untuk mobilisasi dalam menjual produk Telkom karena kekhawatiran tertular virus covid 19 yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dalam penjualan produk. Oleh karena itu kinerja menjadi bukti dari kemampuan dari para karyawan untuk menyelesaikan tugasnya yang dapat tercermin dari hasil kerjanya. Kawiana (2020, hlm 256) menyatakan bahwa kinerja adalah usaha baik dalam pengembangan produktivitas maupun prestasi kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dihasilkan dari pencapaian berbagai hasil kerja dari satu orang atau sekelompok. Hasil kerja dari karyawan tersebut dapat berupa seberapa cepatnya pekerjaan itu terselesaikan, dan seberapa maksimal hasil kerja yang diberikan. Melalui penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan Telkom, apabila seluruh karyawan menghasilkan kinerja yang baik, maka target atau tujuan perusahaan akan tercapai. Target atau tujuan perusahaan Telkom Witel Bogor tidak tercapai dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang menurun akibat pandemi covid 19.

**Tabel 5. Hasil Pra Survey Mengenai Stress Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	(%)	Total	(%)
1.	Apakah Saudara merasa terbebani dengan pekerjaan saudara?	20	80%	5	20%
2	Apakah pekerjaan saudara membuat stres?	15	60%	10	40%
3	Apakah hubungan dengan rekan mempengaruhi saudara bekerja?	17	68%	8	32%
4	Apakah Saudara mengalami kesulitan fokus saat bekerja?	15	60%	10	40%
=	Total rata-rata	67	67%	33	33%

Berdasarkan hasil pra survey mengenai stres kerja rata-rata terbesar menjawab iya/setuju sebesar 67% dibanding jawaban tidak/tidak setuju yang hanya 33%, artinya sebagian besar dari responden mengatakan bahwa mereka mengalami stress terhadap pekerjaannya, mereka merasakan adanya gangguan fisik berupa tegang di leher dan di bahu, mereka mengalami kesulitan fokus saat bekerja, bahkan sampai mengalami kesulitan tidur di rumah.

Stres kerja tidak memandang suatu pekerjaan tertentu. Setiap orang yang bekerja mungkin dapat mengalami stres dalam bekerja, seperti yang dijelaskan oleh Sinambela (2016, hlm. 472) bahwa stress kerja merupakan terganggunya emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik yang dipengaruhi oleh kondisi dimana karyawan mengalami tekanan dan ketegangan ketika melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil survei Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen tahun 2020, 80% pekerja

diketahui pernah mengalami gejala stres selama pandemi virus corona (Covid-19). Stres terbanyak pada pekerja usia 26-35 adalah 83%, 36-45 adalah 79% dan di bawah 25 adalah 78%. Menurut Maharsi Anindyajati, Psikolog yang juga Kepala Pusat Pengembangan Human Capital Pengembangan Human Capital, “Responden merasa paling stres terkait dengan kekhawatiran tentang kesehatan dan keselamatan anggota keluarga, terhitung 59%. Berikutnya adalah ketakutan akan infeksi virus corona hingga 56%” (money.kompas.com).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan Telkom berasal dari penyebab yang berbeda-beda di setiap divisi. Berdasarkan wawancara dengan supervisor divisi marketing bagian Digital Service Wifi (DSW) menyatakan karyawan diminta untuk menaikkan target penjualan pada setiap bulan dengan cara mencari klien atau pelanggan sebanyak-banyaknya minimal lebih banyak satu poin dari target sebelumnya. Tuntutan ini menyebabkan stress pada karyawan karena di masa pandemi covid 19, mobilitas terbatas untuk menghindari terpapar virus covid baik dari rekan kerja maupun orang lain, selain itu masalah perekonomian yang menurun membuat daya beli masyarakat juga menurun. Robbins & Judge (2015, hlm. 58) menyatakan bahwa stres adalah sebuah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan. Stres yang dirasakan menimbulkan dampak reaksi yang berbeda-beda dari karyawan tersebut, yaitu sulit konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya karena ada rekan kerja atau anggota keluarga yang terkena positif covid 19, cemas memikirkan pekerjaan yang terhambat akibat banyaknya rekan kerja yang tidak masuk kerja karena sakit terpapar virus covid 19.

**Tabel 6. Hasil Pra Survey Mengenai Kecerdasan Emosional**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	(%)	Total	(%)
1.	Apakah ketika Saudara merasa marah, Saudara masih bisa tetap tenang dalam bekerja?	11	44%	14	56%
2	Apakah saudara mampu menumbuhkan semangat dalam bekerja?	10	40%	15	60%
3	Apakah Saudara dapat secara efektif membujuk orang lain untuk mengadopsi sudut pandang Saudara?	9	36%	16	64%
4	Apakah Saudara mampu mengendalikan emosi saat menangani masalah?	11	44%	14	56%
=	Total rata-rata	41	41%	59	59%

Hasil pra-survey mengenai kecerdasan emosional pada karyawan menunjukkan 41 % menjawab iya, lebih kecil dibandingkan yang menjawab tidak sebesar 59%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan mengalami permasalahan mengenai kecerdasan emosional seperti mengontrol emosi, membujuk orang lain untuk mengadopsi sudut pandang karyawan, dan bertanggung jawab atas kesalahan.

Berdasarkan hasil observasi yang sudah dilakukan di lapangan dan wawancara dengan HRD mengatakan bahwa terjadi konflik antara sesama rekan kerja maupun terhadap atasan, konflik tersebut berupa provokasi antar sesama karyawan pada

karyawan maupun terhadap atasan, kadang protes terhadap yang disebabkan oleh provokasi karyawan kepada atasan maupun rekan kerja, kurang mampu mengendalikan emosi dan menguasai diri apabila terjadi kesalahpahaman dengan rekan kerja, masing-masing ingin menonjolkan diri dengan harapan mendapatkan promosi jabatan terlebih dahulu, sehingga dapat diduga kecerdasan emosional karyawan belum baik.

Kita sebagai karyawan dalam dunia kerja dituntut harus profesional dengan menahan diri dan mengontrol emosional individu masing-masing karyawan dengan memahami situasi dan suasana antar karyawan. Salovey & Mayer dalam (Eudia Atpen, 2018, hlm. 10) menegaskan bahwa kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang berfokus pada penggunaan emosi diri sendiri dan orang lain dalam pemecahan masalah dan manajemen perilaku. Dengan adanya profesionalitas untuk mengontrol kecerdasan emosional, masing-masing individu mampu menciptakan motivasi untuk menghasilkan suasana kerja yang nyaman. Kecerdasan emosional dalam dunia kerja, dipengaruhi oleh rekan kerja, atasan maupun bawahan, dalam tempat kerja, namun terkadang juga kita tidak dapat mengontrol kecerdasan emosional dalam diri yang secara tidak sadar terungkap dalam diri masing-masing maupun kepada rekan kerja, contohnya secara tidak sadar mengeluhkan beban kerja ataupun ketidakcocokan atau bahkan rasa tertekan terhadap rekan kerja atasan maupun bawahan kepada diri sendiri maupun satu sama lain antar rekan kerja.

Tabel 7. Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	(%)	Total	(%)
1.	Apakah tempat kerja saudara terdapat warna yang mengganggu?	11	44%	14	56%
2.	Apakah Saudara merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan?	11	44%	14	56%
3.	Apakah fasilitas selalu tersedia untuk memenuhi kebutuhan bekerja?	9	36%	16	64%
4.	Apakah Anda yakin bahwa warna disekitar membuat produktif di lingkungan kerja Anda saat ini?	10	40%	15	60%
=	Total rata-rata	41	41%	59	59%

Berdasarkan hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja pada karyawan menunjukkan bahwa rata-rata yang menjawab iya sebesar 41% dibanding yang menjawab tidak dengan nilai sebesar 59%. Hal ini menunjukkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja seperti kerapihan, fasilitas, rekan kerja dan kenyamanan lingkungan kerja masih belum baik dalam mendukung proses pelaksanaan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pengalaman kerja dan wawancara dengan karyawan menyatakan bahwa adanya letak penyimpanan arsip data yang berantakan dan peralatan penjualan menumpuk dan tidak terurus, hal ini disebabkan oleh penyimpanan yang kurang

memadai, sehingga kegiatan bekerja karyawan terhambat. Beberapa karyawan mengalami kesulitan mencari rekap data pelanggan serta peralatan untuk alat bantu penjualan yang hilang dikarenakan berantakan berupa salah satunya spanduk stand, membuat karyawan terhambat dan kehilangan waktunya dalam bekerja serta secara tidak langsung akan menjadi beban kerja dan dapat mengurangi kinerja mereka. Lingkungan kerja non fisik juga terjadi serta adanya beberapa konflik antara pimpinan dengan karyawan seperti karyawan yang kurang memberikan toleransi antar pimpinan dan bawahan dalam bekerja apabila diberikan tanggung jawab pekerjaan, keluhan beban kerja berlebih, dimana ada tugas tambahan lain di luar deskripsi pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, adanya rasa tidak percaya terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerjanya, beban tambahan yang diberikan kepada karyawan kadang menimbulkan perselisihan antara pimpinan dengan karyawan maupun rekan kerja dan karyawan sering mengeluh saat bekerja.

Lingkungan kerja berupa semua hal yang dapat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, sejalan dengan yang diungkapkan Farida (2016, hlm. 10) yaitu lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan pada tempat kerja yang baik, baik fisik maupun immaterial, dapat menimbulkan perasaan nyaman, aman, tenteram, betah/betah, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat merasa nyaman dan menyenangkan antar karyawan, suasana kerja yang positif saat bekerja mampu mengurangi tekanan dalam bekerja, serta membuat bekerja tenang dan mampu menghadapi masalah pekerjaan dengan tenang.

Berdasarkan penelitian oleh Tri Wartono (2017) menunjukkan bahwa mengalami tekanan kerja berdampak positif terhadap produktivitas karyawan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhruba Lal Pandey (2020) menunjukkan bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak negatif yang besar pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Shammout (2021) menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja

karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Atifah Ridhawati (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional meningkatkan efektivitas karyawan.

Berdasarkan fenomena dan adanya *gap research* diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Bogor”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bogor
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bogor
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bogor

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bogor
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bogor
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bogor



#### 1.4. Manfaat Penelitian

##### 1. Secara teoritis

Secara konseptual, diharapkan penelitian dapat meningkatkan pemahaman bagi manajemen maupun akademisi, serta menjadi acuan peneliti lain di bidang sumber daya manusia, terutama pada dampak tekanan kerja, kecerdasan emosi, dan kondisi kerja terhadap prestasi pegawai.

##### 2. Secara Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap perusahaan dalam mengelola SDM khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi *teleworking*, *work life balance*, dan stres kerja karyawan.