

PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP BURNOUT KARYAWAN PT.CHAROEN POKPHAND

The Influence of Emotional Intelligence on Employee Burnout at PT Charoen Pokphand

Nadiyah Afizah^{a,1}, Arbana Syamantha^{b,2}

^{a,b}Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia
nadiaafiza12@gmail.com¹, arbanasyamantha17@gmail.com²

ABSTRAK

PT Charoen Pokphand merupakan produsen pakan ternak, Day Old Chicks, dan makanan olahan terbesar di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1972. Perusahaan ini memiliki visi untuk menyediakan pasokan makanan bagi negara-negara berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Emotional Intelligence terhadap Burnout karyawan pada PT.Charoen Pokphand. PT.Charoen Pokphand memiliki total 40 karyawan. Pengumpulan sampel dilakukan dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari skala Emotional Intelligence dan skala Burnout. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Melalui analisis, terlihat jelas bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara Emotional Intelligence dengan Burnout. Peningkatan Emotional Intelligence berakibat pada rendahnya tingkat Burnout, sedangkan penurunan Emotional Intelligence berakibat pada tingginya tingkat Burnout. Hal ini dibuktikan dengan regresi $rx_y = 0.724$ dengan tingkat signifikansi > 0.001 . Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diterima. Emotional Intelligence memberikan pengaruh sebesar 60,7% terhadap Burnout karyawan. Ini berarti masih ada 39,3% pengaruh dari faktor lain.

Kata Kunci : Emotional Intelligence, Burnout

ABSTRACT

PT Charoen Pokphand is the largest producer of animal feed, Day Old Chicks and processed food in Indonesia. This company was founded in 1972. This company has a vision to provide food supplies for developing countries. This research aims to determine the effect of Emotional Intelligence on employee Burnout at PT.Charoen Pokphand. PT.Charoen Pokphand has a total of 40 employees. Sample collection was carried out using total sampling technique. Data collection was carried out using a Likert scale consisting of an Emotional Intelligence scale and a Burnout scale. The data analysis method used is simple linear regression analysis, used to determine the relationship between two variables. Through analysis, it is clear that there is a significant positive correlation between Emotional Intelligence and Burnout. Increasing Emotional Intelligence results in low levels of Burnout, while decreasing Emotional Intelligence results in high levels of Burnout. This is proven by the regression $rx_y = 0.724$ with a significance level > 0.001 . Thus, the hypothesis proposed can be accepted. Emotional Intelligence has a 60.7% influence on employee burnout. This means there is still 39.3% influence from other factors.

Keywords : Emotional Intelligence, Burnout

Info Artikel :

Disubmit: 07 September 2024

Direview: 10 Oktober 2024

Diterima : 10 November 2024

Copyright © 2024 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting bagi perusahaan. Sebuah organisasi tidak dapat bertahan tanpa dukungan orang-orang, dan sebuah bisnis tidak dapat bertahan tanpa sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan adalah aset vital mereka sangat berharga bagi

perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa karyawan, akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya, dan teori tentang ikatan dan pengaruh erat yang terjadi antara individu dan perannya di kantor, baik secara kognitif, fisik, dan emosional menyulitkan sebuah perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya bahkan tidak bisa menjelaskannya. Aspek kognitif berkaitan dengan keyakinan karyawan terhadap organisasi, kepemimpinan, dan kondisi kerja. Dimensi emosional mengacu pada sikap positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan manajer mereka. Jika berbicara mengenai fisik maka yang dimaksud adalah tenaga fisik yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Hidayah, 2020).

PT.Charoen Pokphand merupakan produsen pakan ternak, pakan ayam, dan *fashfood* terbesar di Indonesia. Perusahaan ini ada sejak tahun 1972. Perusahaan ini mempunyai visi untuk menyediakan makanan pangan bagi negara-negara berkembang.

Salah satu masalah kesehatan terkait pekerjaan yang paling umum diderita seseorang adalah kelelahan. Hal ini mengacu pada kondisi di mana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan adanya interaksi dengan faktor-faktor internal karyawan, mengubah keadaan fisiologis dan psikologis mereka dan menyebabkan individu menyimpang dari fungsi normal.

Islami (2019) menggambarkan *burnout* sebagai suatu kondisi patologis yang berdampak negatif pada seseorang, seperti stres berkepanjangan yang berujung pada munculnya perilaku maladaptif akibat kelelahan emosional dan fisik. Menurut Gobler (2019), *burnout* sering kali dirasakan oleh karyawan yang mengeluh tidak diakui dalam pekerjaan, sehingga dapat mengakibatkan hilangnya makna dan perasaan tidak berdaya.

Pines (2020) mengemukakan bahwa kecenderungan *burnout* dapat terjadi pada karyawan di berbagai tempat kerja yang terkena tekanan berlebihan, menguras energi, dan merasa frustrasi terus-menerus. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kelelahan adalah *Emotional Intelligence* seseorang. Emosi adalah jembatan menuju kesadaran diri, jalan menuju pemahaman diri sendiri hubungan pribadi maupun dengan orang lain. Hubungan yang tidak sejalan dapat menyebabkan ketegangan emosional, menyebabkan kurangnya kerja sama dan empati, serta menyebabkan kelelahan. *Emotional Intelligence* dapat mencegah terjadinya *burnout* pada karyawan karena seseorang mempunyai pengaturan diri agar mengendalikan dirinya untuk tidak terpengaruh oleh beban kerja yang berlebihan.

Sya'adah (2021) menyampaikan bahwa *Emotional Intelligence* meliputi pengendalian diri, ketekunan, dan ketahanan, serta untuk mensupport diri sendiri dan mengatasi stres, juga mencakup kemampuan untuk mengelola keinginan dan emosi hati tanpa melebih-lebihkan kesenangan serta kemampuan untuk mengatur dan mempertahankan suasana hati yang baik. Stres tidak mengganggu kemampuan kita untuk berpikir, memahami emosi orang lain (empati), berdoa, atau menjaga hubungan yang baik.

Goleman (2018), beliau menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* berhubungan dengan kapasitas untuk mengidentifikasi emosi diri sendiri dan emosi orang lain dapat memberi *support* pada diri serta memperkuat hubungan dengan orang lain.

Robbins dan Judge (2015), *Emotional Intelligence* adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan mengatur sinyal dan informasi emosional. Misnawati (2016), telah menjelaskan bahwa *Emotional Intelligence* adalah individu yang memiliki tingkat emosi seseorang yang pandai dalam hal itu seseorang dapat meningkat dalam menenangkan diri dengan cepat, meningkatkan fokus, memelihara hubungan, meningkatkan kecerdasan, menangani berbagai emosi dengan anggun, dan unggul dalam menyelesaikan masalah pribadi.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di PT.Charoen Pokphand pada beberapa karyawan yang berjumlah 8 orang, terdapat beberapa konflik yang dialami karyawan terhadap perusahaan. Mulai dari karyawan yang merasa pekerjaannya terlalu monoton dan dituntut harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan. Terlebih lagi, jenjang karir yang jarang dilakukan perusahaan, sistem penggajian yang tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan para pekerja. Belum lagi para karyawan harus memenuhi kebutuhan hidupnya seperti biaya dalam rumah tangga, memikirkan utang hutang, biaya sekolah yang semakin lama semakin naik, dan lain-lain. Hingga membuat pekerja enggan menunjukkan prestasi terbaiknya untuk perusahaan. Sehingga menyebabkan karyawan menjadi enggan menunjukkan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Hal ini menyebabkan banyaknya karyawan yang menurun produktivitas kerjanya, tidak konsentrasi saat bekerja serta memburuknya kondisi emosional serta rasa jenuh yang semakin hari semakin meningkat pada karyawan, yang bila dibiarkan terus-menerus akan berdampak buruk terhadap perusahaan.

Pengaruh antara kecerdasan emosional dengan burnout pada karyawan PT.Charoen Pokphand dapat saling berpengaruh. *Emotional Intelligence* dan *Burnout* kerja dapat berdampak timbal balik pada karyawan di PT.Charoen Pokphand. Dengan kecerdasan emosional yang stabil dapat menurunkan burnout pada karyawan. Dengan kecerdasan emosional yang stabil dapat mengurangi burnout pada karyawan. Apabila terjadi kesenjangan antara kondisi ideal dengan kenyataan yang dialami karyawan, maka hal tersebut akan berdampak pada burnout karyawan dan dapat mempengaruhi kecerdasan emosional karyawan dalam perusahaan tempatnya bekerja. Ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan ini dapat menyebabkan kelelahan dan tantangan komunikasi interpersonal di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah. Apakah ada pengaruh antara *emotional intelligence* dengan *burnout* karyawan pada PT.Charoen Pokphand? Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* terhadap *burnout* karyawan pada PT.Charoen Pokphand.

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini:

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dalam Psikologi industri dan Organisasi, fokus pada pengaruh antara *emotional intelligence* dan *burnout* kerja karyawan. Selain itu diharapkan peneliti lain dapat memberikan tambahan literatur dan dapat dijadikan sebagai saran atau referensi kutipan bagi penelitian selanjutnya di waktu yang akan datang.

b) Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa adanya hambatan yang dapat mempengaruhi penyelesaian tugasnya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi awal penyusunan program kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan PT.Charoen Pokphand. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai menetapkan rencana kerja yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan PT.Charoen Pokphand.

A. *Burnout*

Burnout merupakan kondisi psikologis dengan pola pikir negatif terus menerus terkait pekerjaan. Pada individu yang mengalami burnout, gejala ini sering ditandai dengan kelelahan yang disebabkan oleh tekanan, penurunan rasa kompetensi, kurangnya motivasi, dan munculnya sikap tidak efektif di tempat kerja. Grobler (dalam Cyntia Novri Handayani dkk., 2021) menyatakan bahwa burnout sering kali teridentifikasi oleh karyawan merasa tidak diakui di lingkungan kerja, yang dapat mengakibatkan hilangnya motivasi atau rasa tidak produktif.

Burnout dapat dipahami sebagai sindrom yang ditandai dengan kelelahan kronis, sinisme, dan berkurangnya prestasi. (Bakker & Costa, 2014). *Burnout* bisa muncul karena lingkungan yang

menuntut dan stres yang terus-menerus. Kelelahan dapat timbul dari faktor lingkungan seperti tuntutan dan stres yang terus-menerus.

Pines (dalam Chrishtiana, 2020) menyatakan bahwa *Burnout* adalah kondisi emosional saat seseorang merasa terkuras dan lelah secara fisik karena meningkatnya tuntutan pekerjaan. Tidak hanya kelelahan emosional, *burnout* juga muncul sebagai respon terhadap situasi yang berfokus pada keterlibatan emosional yang tinggi. Individu yang merasakan kelelahan mungkin menunjukkan tingkat intensitas, durasi, frekuensi, dan konsekuensi yang berbeda-beda.

Menurut Burrows, Coyle, dan Gooberman-Hill (2018), mereka menyatakan bahwa dampak *burnout* juga muncul akibat ekspektasi yang salah mengenai penghargaan, hasil, dan kesuksesan. Pekerja menetapkan standar kesuksesan pribadi yang sangat tinggi dan ingin dicapai berdasarkan kemampuan mereka. Berdasarkan Uraian di atas bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi psikologis yang dapat mempengaruhi keadaan mental seseorang yang terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat membuat seseorang merasakan tekanan yang tinggi, sehingga munculah sikap emosional dan mudah berperilaku buruk terhadap kata atau perlakuan orang lain.

Menurut Pines (dalam Christiana, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi burnout adalah:

- *Lack of Social Support* (kurangnya dukungan sosial), ini memang benar, memiliki seseorang yang selalu ada untuk mendukung dan menghargai apa yang dilakukan adalah fungsi paling krusial dalam mengurangi *burnout*.
- *Demographic Factor* (faktor demografis), menunjukkan bahwa pria cenderung membutuhkan lebih banyak dukungan atau bantuan sosial dibandingkan dengan wanita. Kurangnya dukungan sosial bagi para lelaki bisa bikin merasa terpinggirkan dan kecewa, bisa berujung pada kelelahan jika sinyalnya nggak ke deteksi.
- *Self-Concept* (konsep diri), individu dengan konsep diri rendah lebih rentan terhadap stres dan tekanan saat belajar
- *Role Conflict Role Ambiguity* (peran konflik dan ambiguitas), situasi ini terjadi ketika seseorang mengalami harapan peran yang saling bertentangan dan tidak ditegakkan secara tidak konsisten. Ketika seorang individu mengalami dua atau lebih perilaku peran yang tidak konsisten, hal itu dapat menyebabkan konflik batin dan kebingungan.
- *Isolation* (isolasi), situasi ini terjadi akibat ketika individu sensitif terhadap kritik. Kurangnya dukungan sosial menimbulkan perasaan kesepian dan terisolasi, yang akhirnya mengakibatkan *burnout*.

Perspektif lain yang dibagikan oleh Pines (dalam Christiana, 2020) mengemukakan bahwa *burnout* mencakup tiga aspek penting :

- Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, stres, merasa terjebak, serta cenderung mudah menyerah dan marah.
- Depersonalisasi membuat individu cenderung menjauh dari lingkungan sosial. Mereka menjadi kurang peduli terhadap orang-orang dan situasi di sekitarnya.
- Kehilangan identitas diri, menarik diri dari lingkungan sosial, serta bersikap acuh tak acuh terhadap lingkungan di sekitarnya.
- Kurangnya harga diri, dimana individu tidak pernah merasa puas dengan hasil jerih payahnya sendiri dan meyakini bahwa dirinya tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain.

Menurut Pines (dalam Christiana, 2020) menegaskan bahwa terdapat empat indikator *burnout*, yaitu :

- Kelelahan fisik, ditandai dengan sakit kepala berdenyut, mual, sulit tidur, dan kehilangan nafsu makan.

- Kelelahan emosional, ditandai dengan perasaan tertekan, tidak berdaya, terjebak dalam pekerjaan, mudah tersinggung, dan mencari kepuasan cepat.
- Lelah secara mental, menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain, bertindak negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan kehidupannya.
- Harga diri yang rendah menandai kesulitan dalam merasa puas dengan pekerjaan sendiri, serta ketidakpercayaan bahwa upaya mereka benar-benar bermanfaat bagi diri sendiri atau orang lain.

B. *Emotional Intelligence*

Pada dasarnya, *emotional intelligence* terdiri dari dua komponen aspek utamanya adalah kesadaran diri dan keterampilan mengelola diri, serta kesadaran sosial dan keterampilan mengelola hubungan dalam lingkungan sosial. Kompetensi pribadi berpusat pada diri sendiri, sedangkan kompetensi sosial berpusat pada interaksi dengan orang lain. Penelitian telah mengungkapkan bahwa seorang profesional yang unggul secara teknis merupakan individu yang dapat menangani konflik, menyelesaikan kesenjangan, menemukan relasi yang tersembunyi, dan memanfaatkan peluang dengan interaksi, pertimbangan, dan hasil yang lebih bernilai, siap, cekatan, dan cepat dibandingkan dengan rekan lainnya.

Robbins & Judge (dalam Iche Chyntya Navy Ariesta, 2016) menyatakan bahwa, *emotional intelligence* adalah kapasitas individu untuk mengetahui dan mengelola sinyal dan informasi secara emosional.

Cooper Agustian (dalam Adi Mulyo, 2018) mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai kemampuan untuk memahami, merasakan, dan menerapkan dengan kepekaan dan kekuatan emosi yang efektif sebagai sumber energi, emosi, koneksi, serta pengaruh manusia.

Menurut Goleman dan Trisna dkk. (2019), adalah kemampuan untuk mengidentifikasi emosi sendiri, menandakan kapasitas individu untuk menentukan emosi mereka sendiri ketika muncul, dan mengenali emosi mereka sendiri jika mereka menunjukkan kepekaan yang tinggi terhadap perasaan mereka yang sebenarnya, yang mereka gunakan untuk membuat keputusan yang tepat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* adalah kemampuan untuk memahami, mengevaluasi, mengelola, dan mengendalikan emosinya sendiri maupun emosi orang lain, agar dapat merespons keadaan dan menghadapi lingkungan dengan baik.

Cooper Agustian (dalam Adi Mulyo, 2018) mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi *Emotional Intelligence*, antara lain :

- *Relationship Factor*, banyak kesempatan yang ada untuk membangun hubungan dengan kolega yang dapat menumbuhkan suasana positif di antara mereka.
- *Adaptability Factor*, kapasitas tinggi untuk merespons dengan baik perubahan yang tidak terduga. Lebih jauh lagi, karyawan yang mudah beradaptasi dapat memahami tugas mereka secara kreatif.
- *Initiative of the employe*, kemampuan karyawan untuk meraih peluang, dekati peluang itu dengan halus. Ketika karyawan dihadapkan pada tanggung jawab pekerjaan yang memerlukan pendekatan inisiatif dalam melaksanakan tugasnya, seringkali harus bekerja mandiri tanpa pantauan dari atasan.
- *Responsibility Factor*, ketika seorang karyawan menjadi bagian dari sebuah organisasi, mereka dipercayakan dengan tanggung jawab untuk berhasil menerapkan program-program organisasi secara keseluruhan untuk mencapai tujuannya.
- *Leadership Factor*, seorang pemimpin yang membimbing, memberi motivasi, mempengaruhi, dan mengarahkan karyawannya untuk menyelesaikan tugas demi tercapainya tujuan organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kerjasama tim.
- *Optimisme*, yaitu tentang melihat situasi secara positif dan mengharapkan hasil terbaik dari keadaan apa pun.

- *Team Building*, adalah proses membantu sebuah tim menjadi satu kesatuan yang kohesif. Setiap anggota kelompok tidak hanya harus melakukan tugasnya tetapi juga harus saling percaya, mendukung, dan menghormati satu sama lain.
- *Loyalty Factor*, karyawan yang menunjukkan loyalitas adalah jantung dari sebuah perusahaan. Mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka dan dapat membantu juga dalam memperbaiki organisasi perusahaan.

Cooper Agustian (dalam Adi Mulyo, 2018), menjelaskan bahwa Kecerdasan emosional mencakup lima aspek penting :

- a. Kesadaran diri (*Self-Awareness*), mampu mengetahui perasaan, kemampuan dirinya dan mengambil keputusan yang menetapkan standar dan realistis.
- b. Pengaturan diri (*Self-Management*), kemampuan diri dalam menjaga emosi, memiliki kepekaan, kemampuan untuk memilih dari tekanan emosional berdampak pada tugas pekerjaan.
- c. Motivasi diri (*Self-Motivation*), berkeinginan dan menggerakkan diri menuju tujuan, mampu bertahan, bisa bangkit dari kegagalan, dan ada rasa inisiatif untuk bertindak efektif. Motivasi diri, menunjukkan keinginan dan dorongan terhadap tujuan, siap untuk bertahan, mampu bangkit kembali dari kegagalan, dan memiliki inisiatif untuk bertindak secara efektif.
- d. Empati (*Self-Awareness*), keterampilan individu dalam mengenali perasaan orang sekitar, dan kemampuan melihat sudut pandang orang lain. Mereka juga mampu membangun hubungan interpersonal yang saling memahami dan beradaptasi dengan situasi yang berbeda.
- e. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*), berupaya mengendalikan emosi dengan baik dalam hubungan sosial dengan rekan sekitar, berinteraksi dengan baik dan menggunakan kemahiran ini untuk mempengaruhi, menyelesaikan permasalahan, memimpin, dan bekerja secara tim.

2. METODE

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT Charoen Pokphand, Jl. Pulau Solor II, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20251. Waktu untuk penelitian ditetapkan pada bulan Juli 2024. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2024.

B. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan untuk penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur pengaruh antara emotional intelligence dengan burnout pada karyawan PT. Charoen Pokphand. Penelitian kuantitatif adalah penelitian sistematis dan ilmiah tentang aspek fenomena dan pengaruhnya. Tujuan penelitian kuantitatif ini adalah untuk menunjukkan bagaimana variabel yang berhubungan satu sama lain, menguji teori, dan menentukan generalisasi yang memiliki sifat nilai yang bermanfaat (Sugiyono, 2023).

C. Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi:

- Variabel bebas (*variabel independent*) disimbolkan dengan (x) dalam penelitian ini yaitu *emotional intelligence*.
- Variabel ketergantungan (*variabel dependent*) disimbolkan dengan (y) pada penelitian ini adalah *burnout*.

D. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT. Charoen Pokphand. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Dalam pengambilan sampel total, seluruh populasi diikutsertakan dalam proses pengambilan

sampel. Mengingat ukuran populasi di bawah 100, maka dipilih ukuran sampel sebanyak 40 individu untuk penelitian ini.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner . Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang melibatkan serangkaian pernyataan tertulis atau pertanyaan yang dijawab oleh responden. Kuesioner melibatkan penyajian serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden, yang akan mereka jawab menggunakan *skala Likert*.

F. Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2023) mencatat bahwa uji validitas menjadi sah (valid) saat data yang dikumpulkan sesuai dengan kejadian sebenarnya pada subjek penelitian. Dalam penelitian ini, validitas konstruk (*konstruck validity*) dinilai dengan menggunakan teknik *Product Moment Pearson*.

Reliabilitas merupakan suatu ukuran kemantapan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan terkait dengan konstruk dimensi suatu formulir kuesioner (Sugiyono, 2023) .

Berdasarkan definisi di atas, Suatu instrumen yang memberikan hasil pengukuran yang dapat diandalkan . Salah satu kriteria yang dapat diandalkan adalah ketika suatu instrumen secara konsisten menghasilkan pengukuran yang sama setelah digunakan berulang kali. Reliabilitas diukur dalam penelitian ini diukur menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

G. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan analisis regresi linier sederhana. Hal ini dilakukan untuk memahami sejauh mana pengaruh *emotional intelligence* terhadap *burnout*. Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan pengujian pendahuluan, yaitu :

- Uji Normalitas, untuk mengetahui normalitas sebaran skor variabel. Anda harus melakukan beberapa persiapan sebelum terjun ke analisis data
- Uji linieritas yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel *emotional intelligence* dengan *burnout*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini dinilai dengan uji normalitas yang di analisis melalui bantuan SPSS versi 22 for Windows. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Bila $\text{sig} > 0.05$, maka sebaran distribusinya normal, sebaliknya.
- b) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka sebaran distribusinya tidak normal.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52.7000000
	Std. Deviation	6.53174174
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.061
Test Statistic		.081

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo	Sig.	.720
Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	Lower Bound
		.708
		Upper Bound
		.731

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil uji normalitas skala *Emotional Intelligence* dan *Burnout* menunjukkan adanya Asymp, tingkat signifikansi (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$. Dengan demikian, berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji normalitas **Shapiro - Wilk** di atas, dapat disimpulkan bahwa data skala *Emotional Intelligence* dan *Burnout* mengikuti distribusi normal. Berikutnya, dalam uji linier, mengacu pada prosedur pengujian yang digunakan untuk menentukan status linearitas pengaruh antara dua variabel.

Lanjutkan dengan uji linearitas, suatu prosedur untuk menentukan apakah pengaruh antara dua variabel bersifat linear atau tidak. Untuk menguji linearitas, penting untuk memperhatikan nilai yang signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($\text{sig} > 0.05$), menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh linier. Berikut ini adalah hasil uji linearitas pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Emotional Intelligence	Between Groups	(Combined)	2457.983	25	98.319	4.874	.002
		Linearity	1663.882	1	1663.882	82.482	<.001
		Deviation from Linearity	794.101	24	33.088	1.640	.169
	Within Groups		282.417	14	20.173		
	Total		2740.400	39			

Dari tabel diatas, dapat kita lihat bahwa hasil dari linearitas dalam signifikansinya mencapai 0,169. Hal ini merupakan adanya korelasi linear antara variabel bebas, *Emotional Intelligence*, dan variabel terikat, *Burnout*. Hal ini terjadi karena nilai signifikansinya adalah $0.169 > 0.05$.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error		
1	(Constant)	10.112	5.620		1.799
	X	.724	.094	.779	7.664
	<i>Emotional Intelligence</i>				
a. Dependent Variable: Y (<i>Burnout</i>)					

Keterangan :

$Y = \text{Burnout}$

$X = \text{Emotional Intelligence}$

$a = \text{Costanta}$

$b = \text{Koefisien regresi (kemiringan), besaran response yang ditimbulkan oleh predictor}$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Emosional Intelligence* terhadap *Burnout*. Artinya semakin tinggi *Emotional Intelligence* maka semakin rendah *Burnout*. Sebaliknya, jika *Emotional Intelligence* rendah, maka *Burnout* pada karyawan tinggi. Konstanta (a) = 10.112. Ini berarti jika *Emotional Intelligence* tetap, maka *Burnout* akan mencapai 10.112. Koefisien arah regresi 0,724 (bernilai positif) yang artinya, kalau *Emotional Intelligence* naik maka *Burnout* turun sebesar 0,724.

Tabel 4. Uji koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.597	5.323

Berdasarkan tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai *R Square* 0,607 menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh sebesar 60,7 % terhadap *Burnout*, sementara 39,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.112	5.620		1.799
	Emotional Intelligence	.724	.094	.779	7.664

Hasil Uji-T menunjukkan bahwa variabel *Emosional Intelligence* memiliki koefisien (β_1) = 10.112, nilai t-hitung (1.799) > t-tabel (1.685), dan signifikansi (0,001) < 0,05. Dengan demikian variabel *Emosional Intelligence* secara parsial terdapat dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini variabel *Emotional Intelligence* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Burnout* karyawan. Jika *Emotional Intelligence* terus meningkat, *Burnout* akan berkurang. Ketika *Emotional Intelligence* meningkat, *Burnout* berkurang.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1663.882	1	1663.882	58.733

Residual	1076.518	38	28.329
Total	2740.400	39	

Dari hasil diatas diketahui nilai $F\text{-hitung} = (58,733) > F\text{-tabel} (1,685)$ dan signifikansi $(0,001) < \alpha (0,05)$. Hal ini bahwa variabel *Emotional Intelligence* dan *Burnout* secara serempak berpengaruh signifikan .

Bilamana nilai rata-rata hipotetisnya lebih kecil dari nilai rata-rata empirisnya , dengan selisih yang melebihi nilai SD , maka dapat dikatakan variabel tersebut tergolong baik . Sebaliknya, apabila rata - rata hipotetis lebih besar dari rata-rata empiris, dengan selisih yang melebihi nilai SD, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Selanjutnya, apabila mean/ nilai rata-rata empiris tidak melebihi bilangan SD sebanyak jumlah simpangan baku, maka variabel tersebut tergolong sedang. Selanjutnya, apabila rata -rata / nilai empiris tidak berada di atas rata -rata / nilai hipotetis berdasarkan jumlah SD , maka variabel tersebut tergolong sedang.

Tabel 7. Hasil Mean Empirik

Variabel	N	Rerata/Mean Empirik	Std. Deviation (SD)
<i>Emotional Intelligence</i>	40	58,85	9,026
<i>Burnout</i>	40	52,70	8,383

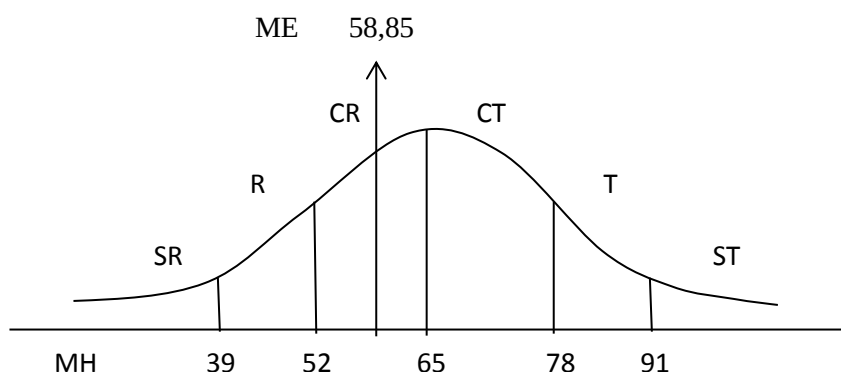
Keterangan :

N : Jumlah Subjek

Mean : Nilai Rata-rata

SD : Standart Deviasi

Berdasarkan hasil data di atas, dapat disimpulkan bahwa mean /nilai rata-rata empiris variabel *Emotional Intelligence* adalah 58,85 dengan standar deviasi (SD) sebesar 9,026.2. Sedangkan, variabel *Burnout* memiliki rata - rata 52.70 dengan deviasi standar 8. 383.

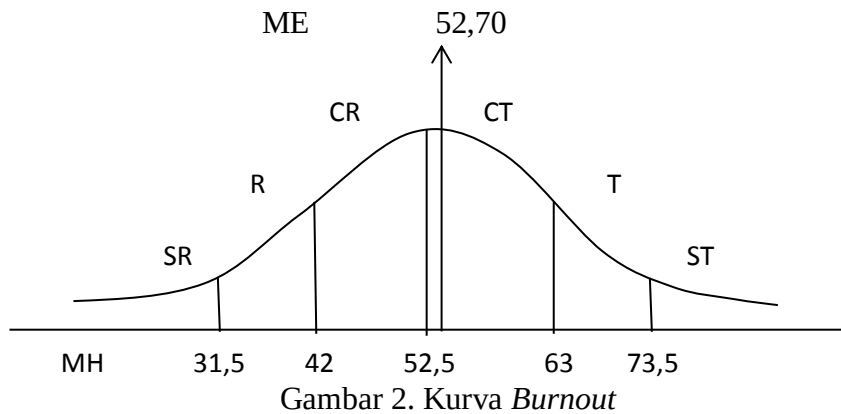


Gambar 1. Kurva Skala *Emotional Intelligence*

Keterangan:

SR = Mean Empiris kurang dari 39, maka dinyatakan sangat rendah .

- R = Mean Empiris kurang dari 52, maka dinyatakan rendah
 CR = Mean Empiris kurang dari 65, maka dinyatakan rendah .
 CT = Mean Empiris lebih besar dari 65, maka dinyatakan tinggi .
 T = Mean Empiris lebih besar dari 78, maka dinyatakan tinggi .
 ST = Mean Empiris lebih besar dari 91, maka dinyatakan sangat tinggi .



Keterangan:

- SR = Mean Empirik lebih kecil dari 31.5, maka dinyatakan sangat rendah.
 R = Mean empirik lebih kecil dari 42, maka dinyatakan rendah.
 CR = Mean Empirik lebih kecil dari 52.5, maka dinyatakan rendah.
 CT = Mean Empirik lebih besar dari 52.5, maka dinyatakan cenderung tinggi.
 T = Mean Empirik lebih besar dari 63, maka dinyatakan cenderung tinggi.
 ST = Mean Empirik lebih besar dari 73.5, maka dinyatakan sangat tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kemungkinan hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Burnout pada karyawan PT. Charoen Pokphand. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Burnout pada karyawan PT? Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Burnout pada karyawan PT.Charoen Pokphand? Hipotesis ini kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan SPSS 22 for Windows pada 40 karyawan. Melalui perhitungan analisis regresi sederhana , dapat diamati bahwa ada hubungan positif antara *emotional intelligence* dan *burnout*. *Emotional Intelligence* yang tinggi menyebabkan tingkat kelelahan yang rendah, sedangkan kecerdasan emosional yang rendah menyebabkan tingkat kelelahan yang tinggi. Hasil ini didukung oleh koefisien regresi $r_{xy} = 0.724$; 0.001 . Hasil ini didukung oleh koefisien regresi $r_{xy} = 0.724$, dengan nilai signifikan 0.001 . Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dianggap diterima.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* sebesar 60%.7% dari total populasi. Ini berarti masih ada 39.3% pengaruh dari faktor lain. Temuan penelitian ini sejalan dengan perspektif Cooper Agustian (2018) yang menekankan *Emotional Intelligence* sebagai kemampuan untuk memahami, dan menerapkan secara efektif kekuatan dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi, dan pengaruh manusia.

Ketika harapan karyawan terpenuhi maka tingkat *Emotional Intelligence* mereka meningkat, memungkinkan mereka mengelola emosi secara efektif dalam berbagai situasi kerja .

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *emotional intelligence* karyawan PT.Charoen Pokphand cenderung rendah, karena rata-rata hipotetisnya lebih kecil dari rata - rata empiris , dengan perbedaan signifikan yang melebihi deviasi standar sebesar 9,026.

Selanjutnya, untuk variabel *Burnout* tergolong cenderung tinggi karena mean hipotetik < mean empiris dan selisihnya melebihi bilangan SD yaitu 8.383. Namun, untuk variabel *Burnout*, tergolong relatif tinggi karena rata-rata hipotetisnya < rata - rata empiris dan selisihnya melebihi deviasi standar sebesar 8.383.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- *Emotional Intelligence* dan *Burnout* memiliki hubungan yang positif. Memiliki *Emotional Intelligence* yang tinggi menyebabkan kecilnya kemungkinan mengalami *Burnout*. Sebaliknya, memiliki *Emotional Intelligence* yang rendah meningkatkan kemungkinan mengalami *Burnout*. Hasil ini didukung oleh koefisien regresi $r_{xy} = 0.724$; signifikansi = 0.001. Temuan ini didukung oleh koefisien regresi $r_{xy} = 0.724$; signifikansi = 0.001.
- *Emotional Intelligence* memberikan kontribusi sebesar 60,7% terhadap *Burnout*. Artinya masih ada 39.3% pengaruh dari faktor lain.
- *Emotional Intelligence* yang dimiliki karyawan PT.Charoen Pokphand cenderung rendah, dimana berarti hipotetik < mean empiris dan besar selisihnya melebihi bilangan SD yaitu 9,026. Berikutnya, untuk variabel *Burnout*, cukup tinggi karena rata-rata hipotetis < rata-rata empiris dan perbedaannya melebihi angka SD, yaitu 8.383.

Dari kesimpulan yang diberikan di atas penulis menawarkan saran kepada perusahaan dan karyawan, serta peneliti selanjutnya, yaitu:

- Saran untuk karyawan

Karyawan berperan sebagai penggerak utama perusahaan diharapkan memiliki kemampuan dalam menciptakan suasana psikologis yang positif bagi diri mereka sendiri saat berada di tempat kerja . Dengan memupuk kondisi psikologis yang positif , karyawan akan mampu bekerja dengan nyaman dan fokus terhadap tugasnya, sehingga meningkatkan komitmen dan kontribusinya terhadap perusahaan. Menciptakan kondisi psikologis yang baik membuat karyawan dapat bekerja dengan nyaman, fokus terhadap tugasnya, serta memelihara atau meningkatkan komitmen dan kontribusinya terhadap perusahaan. Hal ini akan mendorong karyawan untuk berprestasi dan menunjukkan komitmen tinggi terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan mereka.

- Saran untuk PT.Charoen Pokphand

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi perusahaan untuk menyediakan apa yang benar-benar dibutuhkan karyawan, terutama kenyamanan di tempat kerja dan rasa kekeluargaan di dalam perusahaan. Dengan berfokus pada dan memenuhi kesejahteraan psikologis karyawan, hal itu akan meningkatkan kinerja mereka dalam perannya, yang pada akhirnya berdampak pada tujuan dan misi perusahaan.

- Saran untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai faktor lain yang mempengaruhi *Burnout* , misalnya dukungan sosial atau sumber daya kerja dengan menggunakan metode penelitian dan subjek yang berbeda. Hal ini akan memungkinkan dilakukannya lebih banyak

penelitian yang serupa dengan penelitian ini, sehingga memudahkan pembaca untuk menemukan referensi dan pembaruan mengenai topik tersebut.

REFERENSI

- [1] Ansori. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non-Manager PT. Sinar Sosro Kantor Cabang Tasikmalaya. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- [2] Arta, D. N. C., Makduani, R., Rozi, F., Taufik, M., & Nusa, Y. (2023). Peran Career Adaptability Terhadap Emotional Intelligence Dan Work Values: Literature Review. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1270–1279. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.5206>
- [3] Firdaus, A., Sakinah, S., & Anisah, A. (2021). Burnout Syndrome dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 257. <https://doi.org/10.33087/eksis.v12i2.277>
- [4] Hasan, N. H. (2023). *Pengaruh Islamic Emotional Intelligence dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Commitment Dimediasi oleh Burnout (Studi Pada Karyawan Wanita Kantor Kementerian Agama Pekanbaru , Riau)*. 1–171.
- [5] Muarif, A. K., & Adiyanti, M. G. (2020). Emotional Intelligence training untuk mereduksi burnout pada anggota Kepolisian Republik Indonesia. *Journal of Psychological Perspective*, 2(1), 13–24.
- [6] Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2a), 104–110. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202>
- [7] Olivia, J., & Nurfebriaraning, S. (2019). Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi “ Jadikan Ramadan Kesempatan Terbaik ” Terhadap Respon Afektif. *Jurnal Lontar*, 7(1), 16–24.
- [8] Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2018). *BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 2.1 Kajian Pustaka 2.1.1 Kecerdasan Emosional 2.1.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional*. 18–62.
- [9] Siska, A., Mujib, A., & Putri, D. A. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kemandirian Belajar Siswa Pada Pembelajaran Daring Sekolah Batam (Studi Pada Sdn 005 Sekupang Batam). *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 6(1), 93–106. <https://doi.org/10.30601/dedikasi.v6i1.2407>
- [10] Skripsi, M., & Dahlan, U. A. (2023). Academic burnout pada mahasiswa yang sedang menyusun skripsi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, X(2015), 160–169.

-
- [11] Sya'adah, S. S., & Rusmawati, D. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Burnout Pada Guru Slb C Di Kota Surakarta. *Jurnal EMPATI*, 10(2), 137–141. <https://doi.org/10.14710/empati.2021.31006>
- [12] Undhar, L. (2020). Universitas Dharmawangsa. -, 224, 1–16.
- [13] Wahyu Baskoro. (2018). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- [14] Wahyudi, W. (2022). Analisis Motivasi Belajar Siswa Dengan Menggunakan Model Pembelajaran Blended Learning Saat Pandemi Covid-19 (Deskriptif Kuantitatif Di Sman 1 Babadan Ponorogo). *KadikmA*, 13(1), 68. <https://doi.org/10.19184/kdma.v13i1.31327>
- [15] Widjaja, M. S., Sitorus, K. S., & Himawan, K. K. (2020). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan burnout pada karyawan bagian pemasaran. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 3(1), 18–33. <https://doi.org/10.24854/jpu42>
- [16] Zona, M. A. (2021). Burnout, Emotional Intelligence, Dan Work - Life Balance Pada Karyawan Perusahaan Tekstil Di Sumatera Barat. *Journal of Economics and Business*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.36655/jeb.v2i2.564>