

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kebutuhan dan menjadi langkah strategik pada setiap pemerintah daerah dalam memenuhi kebutuhan di lembaganya, Pengelolaan sumber daya manusia akan berdampak pada tingkat keberhasilan suatu organisasi. Menurut Priansa (2018), pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai persiapan seseorang dalam mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di suatu lembaga. Terdapat dua sisi potensi manusia yaitu, kualitas dan kuantitas. hal tersebut dapat dicapai ketika pengelolaan yang baik dan tepat pada sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang dimaksud disini secara khusus dikatakan sebagai aparatur pemerintah. Seperti yang telah diketahui secara umum, aparatur pemerintah berpengaruh besar dalam organisasi pemerintah terutama daerah.

Aparatur pemerintah dianggap dapat menjadi penyalur dan jembatan pelayanan untuk mewujudkan kepentingan umum, penuh kesetiaan dan pengabdian. Setiap aparatur dituntut memiliki keterampilan yang baik dalam mengelola sumber daya manusia yang terdapat di wilayahnya. Pemerintahan daerah terus berupaya membangun kualitas dan kuantitas kerja agar dapat meningkatkan kinerja. Kualitas aparatur akan berpengaruh terhadap keberhasilan kegiatan dalam organisasi pemerintahan karena aparatur merupakan pihak penentu yang berpengaruh dalam kemajuan suatu pemerintahan (Anzar et al., 2020).

Aparatur dituntut agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi pemerintah, agar dapat mencapai sasaran kinerja atau target yang telah ditentukan setiap tahunnya serta memberikan layanan yang baik bagi masyarakat. Menurut Kambey et al (2013) kinerja merupakan salah satu kunci terpenting, karena suatu organisasi tidak dapat tumbuh hanya dari usaha satu atau dua orang tetapi dari usaha total. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya memberikan kontribusi yang baik sehingga organisasi juga dapat memenuhi sasaran kinerja serta tujuan dari organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi berjalan baik atau tidaknya suatu organisasi, salah satunya adalah kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dilakukan secara kuantitas dan kualitas dalam mencapai target dari organisasi dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Kasmir (2016), menyatakan pendapatnya mengenai kinerja, yaitu hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu.

Kinerja seseorang dapat dinilai dari hasil pekerjaan yang telah dipercayakan pada individu tersebut. Organisasi turut berperan dalam meningkatkan atau mempertahankan kinerja seseorang dengan memberikan penilaian kinerja. Kinerja yang ditampilkan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, *quantity of output, quality of output, timelines of output, presences at work, efficiency of work, effectiveness of wok completed*, (Mathis et al 2010).

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Bulan Maret-Juni 2023

Bulan	Jumlah hari kerja	TW	Cuti	TL	PSW	TK	Total %
Maret	21	1.242	48	69	10	2	35,68%
April	14	999	26	40	1	1	18,50%
Mei	21	1.388	48	64	5	0	30,40%
Juni	17	1.119	30	30	5	0	15,42%

*Sumber : Data Bidang Sekretariat BKPSDMD Kota Jambi

Tabel 1.1 menampilkan bahwa tingkat persentase absensi pegawai dari bulan maret hingga juni pada tahun 2023, pada bulan maret persentase absensi pegawai yaitu 35,68%, persentase absensi pada bulan april yaitu 18,50%, persentase absensi pada bulan mei yaitu 30,40%, dan persentase absensi pegawai pada bulan juni yaitu 15,42%. Menurut Flippo (2022) absensi ialah suatu keadaan dimana pegawai tidak datang ke tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pegawai yang tidak datang sesuai jadwal akan memaksa pihak instansi untuk mencari pengganti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan bersama pegawai BKPSDMD kota Jambi, ditemukan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dijelaskan sebagai berikut.

“Emm iya si terlambat tapi tidak sampai berbulan-bulan gitu, paling telah 2 sampai 3 hari saya ngerjainnya, kalo butuh break dulu itu dirumah. Setelah itu besok paginya baru lanjut ngerjain lagi. Tertundanya pun paling saking banyak nya, misalnya bisa selesai jadi nggak selesai. Tertundanya 2 sampai 3 hari la”. (Y.D S.Psi, 38 Tahun, 25 November 2023).

“Pernah kalo bosan tu banyak pengaruhnya, pekerjaan nggak tercapai jadinya apa yang kita kerjakan tu jadinya nggak ada fokus nggak ada bisa mencapai target, kek gitu, nggak ada selesai gitu”. (S.D, 24 Tahun, 24 Februari 2023).

Kutipan wawancara diatas menunjukkan bahwa pegawai BKPSMD kota Jambi mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Mathis et al (2010) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, menghindari menunda pekerjaan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Sumber daya pegawai dengan potensi kerja yang baik, serta profesionalisme akan sangat bermanfaat bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk dapat mewujudkan sumber daya pegawai dengan kualitas, kuantitas kerja yang baik, serta profesionalisme. Maka dari itu pemerintah kota Jambi membentuk organisasi khusus yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah kota Jambi, sesuai dengan visi dari BKPSDMD kota Jambi yaitu, “Terwujudnya sumber daya aparatur yang profesionalisme”. Organisasi ini bertanggung jawab dalam memberikan pembinaan, pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai sipil di lingkungan pemerintahan Kota Jambi sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Berdasarkan peraturan Walikota Jambi nomor 57 tahun 2020 pasal 3 ayat (2), badan kepegawain dan sumber daya manusia daerah bertugas dalam membantu walikota sebagai pelaksana dalam menunjang urusan pemerintah, yaitu merumuskan kebijakan teknis dalam pengelolaan pegawai, meliputi pola dan pengembangan karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari

tua, dan perlindungan, pembinaan dan pengembangan kompetensi aparatur, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur, pelaksanaan pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah, dan pelaksanaan penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang telah ditetapkan pemerintah.

Setiap pegawai BKPSDM daerah Jambi memiliki peran dan tanggung jawab dalam menjalankan prosedur atau kebijakan teknis di bidang pegawai di wilayah kota Jambi. Berdasarkan data BKPSDMD Kota Jambi, aparatur sipil negara yang terdaftar di wilayah lingkungan pemerintahan kota Jambi, yaitu berjumlah 5.211 ASN. Dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, badan kepegawain daerah Jambi tentunya didukung oleh sumber daya pegawai yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 2 Daftar Pegawai BKPSDMD Kota Jambi 2023

Jabatan	Jumlah
Kepala Badan	1
Sekretaris	1
Kasubbag	1
Kepala bidang	4
Pengelola kepegawaian	2
Perencana Ahli Muda	1
Analisis kepegawaian ahli muda	10
analisis pengembangan kompetensi	1
Analisis kepegawaian disiplin	2
Analisis layanan umum	2
Analisis sistem informasi	2
pengadministrasi bidang diklat	1
Pengadministrasi pegawai	1
Fungsional umum	1
Analisis pengembangan karier	2
Penyusun kebutuhan barang inventaris	1
Pelaksana	4
Total	37

*Sumber : Data bidang sekretariat BKPSDMD kota Jambi

Tabel 1.2 diatas menampilkan jumlah pegawai negeri sipil (PNS) yang tergabung di BKPSDMD kota Jambi, yaitu 1 orang dengan jabatan kepala badan, 1 orang dengan jabatan sekretaris, 1 orang kasubbag dengan persentase, 4 orang kepala bidang, 2 orang jabatan pengelola kepegawaian dengan persentase, satu orang jabatan perencana ahli muda dengan persentase, sepuluh orang jabatan analisis kepegawaian ahli muda, satu orang jabatan analisis pengembangan kompetensi, dua orang jabatan analisis kepegawaian disiplin, dua orang jabatan analisis layanan umum, dua orang jabatan analisis sistem informasi dengan persentase, satu orang jabatan pengadministrasi bidang diklat, satu orang jabatan pengadministrasi pegawai, satu orang jabatan fungsional umum, dua orang analisis pengembangan karier, satu orang jabatan penyusun kebutuhan barang inventaris, dan empat orang jabatan pelaksana. Sumber daya aparatur diatas memiliki tugas dan wewenangnya masing-masing sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan setiap tahunnya.

Sebagai organisasi yang memiliki peran penting di lingkungan pemerintahan kota Jambi, secara tidak langsung BKPSDMD kota Jambi menjadi percontohan bagi setiap organisasi perangkat daerah di kota Jambi. Pegawai diuntut dapat memberikan kinerja yang baik sesuai dengan target organisasi dan mampu bekerja dalam tekanan. Tingkat kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *burnout*. Hayati et al (2018) menyatakan bahwa *burnout* berdampak negatif terhadap kinerja pegawai terlebih lagi bagi organisasi pemerintahan, yang dapat menyebabkan rendahnya serta penurunan atau kegagalan bagi organisasi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan bersama pegawai BKPSDMD kota Jambi berinisial mengenai kelelahan kerja dijelaskan sebagai berikut:

“lelah cuman karna pekerjaan itu monoton jadi bikin bosan, kelelahannya lebih kearah jenuh atau bosan gitu. Sese kali pekerjaan terbengkalai tapi tidak jadi rutinitas”.(S O, 42 Tahun, 23 Februari 2022).

“Kelelahan kerja apalagi kita di instansi ni kan di perkantoran ni yang paling beratnya itu jenuh, bosan”. Iya kan, kalo sudah dalam otak kita itu bosan, bosan tu kan artinya segala urusan tu kan jadinya terbengkalai, apa tu ya hilang maksudnya, apapun yang mau kita kerjain semangat kita pun nggak ada”.

(S.D, 24 Tahun, 24 Februari 2023)

Kutipan wawancara diatas menyatakan bahwa pegawai BKPSDMD kota Jambi mengalami kejenuhan atau bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kejenuhan atau bosan merupakan bentuk dari *burnout*. Adapun aspek-aspek dari *burnout* seperti, *emotional exhaustion* yaitu merasa terkuras habis secara emosi, fisik dan mental, *depersonalization* yaitu merasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan, dan *reduced personal accomplishment* yaitu perasaan tidak puas terhadap diri sendiri dan pekerjaan, (Maslach, 2003).

Burnout merupakan bentuk kelelahan secara psikologis dan fisik akibat dari perasaan tertekan dalam bekerja, seseorang yang mengalami kelelahan kerja merasa sulit untuk mengontrol emosi mereka. Menurut Nugroho et al, (2016) *burnout* adalah sindrom psikologis dan fisik disebabkan oleh perasaan kelelahan berkepanjangan yang dialami oleh seseorang tersebut, selain itu, mental dan emosional yang tidak terkontrol dengan baik juga memberikan pengaruh signifikan terhadap penurunan pencapaian prestasi kerja.

Menurut Heinemann et al (2017) kondisi *burnout* pada pekerjaan mencakup gejala fisik seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, susah tidur, dan gangguan pada pernafasan. Tanda atau gejala seseorang itu mengalami kelelahan kerja dapat dilihat dari kondisi emosional yang cepat marah, lebih sensitif, merasa tidak berguna, penurunan motivasi dalam bekerja, dan merasa cemas terhadap hasil pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan bersama pegawai BKPSDMD kota jambi, ditemukan gejala-gejala kelelahan kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

“Nggak, puas tu puas tetapi dalam hati ni kita kan merasa kesal, kekmana ibarat kita udah nggak ada mood untuk kerja dipaksa kerjakan percuma, cuman kita nggak bisa pekerjaan itu terbengkalai kayak yang mau dikejar misalkan ni buat SPPD kepala dinas besok mau berangkat nih hari ini harus kita selesai kalo misalkan nggak ada kita kerjakan kita salah”. (S.D, 24 Tahun, 24 Februari 2023).

“Pernah, kalo sering tu nggak kecuali pas akhir tahun, itu kan kita dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan, cuman kita ni kan ada waktunya untuk keluarga, tekanannya dari situ, misalkan ni kita harus mengerjakannya sampai malam kan sedangkan istri, abang kan punya anak dirumah membutuhkan kita juga kayak beli susu anak kan nggak mungkin kita tinggalkan susu anak, jadi terpaksa balik dulu, terus kalo dirumah tu kan jadi

malas ke kantor lagi, jadi dirumah tu pusing la pikiran, apa yang ini? Apa yang itu?, jadi sampai nggak bisa tidur”. (S.D, 24 Tahun, 24 Februari 2023).

“Ohh sering karna dikejar deadline, terus kerjaannya tu menyangkut banyak orang”. (S O, 42 Tahun, 23 Februari 2022)

“Motivasi iu hilang kalo ada masalah, masalah keluarga itu jadinya hilang sebentar, jadi agak mengendor kinerjanya, agak mengendor itu maksudnya tu kalo lagi banyak masalah, apa karna anak, apa tidak cocok sama teman namanya pergaulan kan, jadi terpengaruh ke kinerja gitu. Jadinya malas gitu”. (S O 23 Februari 2023).

Kutipan wawancara diatas menyatakan bahwa pegawai BKPSDMD kota Jambi dengan inisial S.D dan S.O menunjukkan gejala-gejala *burnout* seperti sakit kepala, merasa cemas dengan pekerjaan, gangguan tidur, dan penurunan motivasi dalam bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hera et al (2016) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Hayati et al (2018) bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai terlebih lagi bagi organisasi pemerintah.

Kelelahan kerja yang dialami oleh seseorang, mengakibatkan sulitnya mengontrol, mengatur dan mengolah perasaan emosi yang muncul akibat tekanan ataupun perasaan jenuh dari pekerjaan. Emosional berpengaruh signifikan terhadap individu dalam berorganisasi Devi (2016). Menurut Goleman (2000) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi 80% faktor yang menentukan pencapaian sukses seseorang, sedangkan IQ (*Intelligence Quotien*) berpengaruh sebanyak 20% sebagai faktor penentu lainnya.

Kecerdasan emosional yang baik dapat menjadi penentu dalam mengembangkan sikap positif dan rendah hati dalam bekerja, dapat mengendalikan konflik serta tekanan sehingga tidak terjadi hal yang merugikan. Menurut Goleman (2018) kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan emosi orang lain, mampu memotivasi dirinya sendiri dan membentuk hubungan bersama orang lain.

Berdasarkan wawancara bersama salah satu pegawai BKPSDMD kota Jambi mengenai kecerdasan emosional, yaitu sebagai berikut:

“Berpengaruh karena itu bikin saya jadi pintar, karna kan kita bisa tau perbandingan dari kinerja kita dengan kinerja orang kan, gitu bukan sekedar tupoksi kita aja yang kita jalani kita juga harus belajar, semua kerjaan harus bisa”. (S O, 42 Tahun, 23 Februari 2022)

“Sedikit itu, sedikit. Motivasi dari kawan iu sedikit, paling banyak itu motivasi dari diri sendiri”. (S O, 42 Tahun, 23 Februari 2022)

Kutipan wawancara diatas bersama pegawai dengan inisial S O, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dalam berorganisasi. Goleman (2018) menyatakan bahwa terdapat lima aspek kecerdasan emosional, yaitu Kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, Empati, keterampilan sosial. Lingkungan tempat bekerja berperan dalam melatarbelakangi keberhasilan seseorang dalam berorganisasi. Menurut Goleman (2018) kecerdasan emosional dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu internal dan eksternal, faktor internal seperti kemampuan berpikir, perasaan, motivasi, dan kesehatan fisik, sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan atau situasi tempat emosional berlangsung tanpa distorsi.

Penelitian mengenai telah banyak dilaksanakan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Rauf et al (2019) hasil penelitian menyatakan setuju bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Ramadhani (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan kelelahan kerja terhadap kinerja sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja pegawai BKPSDMD kota Jambi. Judul penelitian ini ialah Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja pegawai BKPSDMD kota Jambi.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kecerdasan Emosional dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDMD kota Jambi.
2. Apakah *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDMD kota Jambi
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDMD kota Jambi

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Peneliti telah menetapkan tujuan umum penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh dari kecerdasan emosional, dan *burnout* terhadap kinerja pegawai di BKPSDM kota Jambi.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai BKPSDMD kota Jambi.
2. Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDMD kota Jambi
3. Mengetahui Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai BKPSDMD kota Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi landasan referensi dalam membentuk dan menyusun program untuk mengatasi serta mengelola *burnout*, dan memberikan wawasan mengenai kecerdasan emosional bagi pegawai di badan kepegawaian dan sumber daya manusia daerah (BKPSDMD) kota Jambi, sehingga dapat berdampak pada peningkatan kualitas kerja yang dihasilkan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Peneliti telah menyusun beberapa manfaat-manfaat yang diharapkan pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk OPD BKPSDMD

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai landasan untuk menyusun program kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi.

2. Bagi pegawai BKPSDMD

Melalui penelitian ini diharapkan pegawai mampu bekerja secara optimal tanpa adanya hambatan yang dapat berpengaruh terhadap proses penyelesaian pekerjaan

3. Untuk pihak peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa dimanfaatkan dan dijadikan referensi atau acuan dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, *burnout*, dan kinerja ataupun variabel psikologis lainnya memiliki kaitan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan melihat pengaruh kecerdasan emosional dan *burnout* terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD kota Jambi. Penelitian ini dilatarbelakangi fenomena tingkat absensi pada pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah kota Jambi. Masih terdapat pegawai yang cuti, terlambat hadir ke kantor, pulang sebelum waktunya, dan tanpa keterangan, pada bulan maret persentase absensi pegawai 35,68%, persentase absensi pegawai pada bulan april 18,50%, persentase absensi pegawai pada bulan mei 30,40%, persentase pegawai pada bulan juni 15,42%. Dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang tidak datang ketempat kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pada bulan oktober 2023, responden penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil (PNS) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. Penelitian ini mendapatkan data skunder dan primer bekerja sama dengan BKPSDMD kota Jambi. Penelitian ini menggunakan *total sampling* yang mana akan melibatkan seluruh populasi.

1.6 Keaslian Penelitian

Keorisinilan penelitian berarti bahwa tema penelitian yang akan dilaksanakan asli dan berbeda dari penelitian sebelumnya. Keaslian penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan pandangan baru terhadap topik penelitian. Adapun perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Keasian Penelitian

No	Judul	Nama Peneliti	Tahun	Metode penelitian/Alat Ukur	Hasil dan Kesimpulan Penelitian
1	Analisis Pengaruh <i>burnout</i> dan Kecerdasan emosional (EI) terhadap Kinerja PT Bank Mega Syariah Cabang Malang.	Achmad Sani	2011	Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2008). Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>).	Berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa variabel <i>Burnout</i> dan <i>Emotional Intelligence</i> secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai ($p = 0,046 < 0,05$). Variasi perubahan nilai variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas secara simultan sebesar 46,8%, selebihnya dijelaskan oleh variabel lain.
2	Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>) dan Kinerja Personel Polres Barito Selatan di Buntok	Muhammad Hadriansyah	2020	Dalam penelitian ini, skala pengukuran dari variabel beban kerja, kelelahan kerja (<i>burnout</i>) dan kinerja diukur menggunakan kuesioner yang disebar kepada sampel dari populasi anggota Polres Barito Selatan sebagai alat pengumpul data. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>probability sampling</i> yaitu Teknik pengambilan sampel dimana seluruh elemen populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Cooper dan Emory 1995).	Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut: 1. Terbukti bahwa Beban kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kelelahan kerja (<i>burnout</i>) pada personel Polres Barito Selatan di Buntok, artinya jika beban kerja tinggi maka kelelahan kerja (<i>burnout</i>) juga tinggi atau sebaliknya, jika beban kerja rendah maka kelelahan kerja (<i>burnout</i>) juga akan turun. 2. Terbukti bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Barito Selatan di Buntok

No	Judul	Nama Peneliti	Tahun	Metode penelitian/Alat Ukur	Hasil dan Kesimpulan Penelitian
3	Pengaruh Kelelahan Gereja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Hasanudin	Jamaluddin	2015	Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian ini. Adapun alat uji yang digunakan adalah dengan “analisis statistik”. Masing-masing pernyataan diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 (terendah) sampai dengan 5 (tertinggi).	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasannya, maka dapat ditarik simpulan, yakni terdapat hubungan pengaruh dan signifikan variabel kelelahan kerja dan kecerdasan emosional dengan variabel kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas.
4	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Miftahuddin, Arif Rahman, Asep Iwan Setiawan	2018	Teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini yaitu teori pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan <i>skill</i> karyawan melalui pendidikan, pelatihan serta pengembangan akhir guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka panjang. Robert, (2002)	Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan yang penting di Sinergi Foundation, dimana karyawan dan lembaga bekerjasama secara <i>balance</i> untuk eksistensi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang diwujudkan dalam bentuk nyata, dengan cara: pelatihan, pendidikan dan pengembangan karir
5	Pengaruh Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih	Said Almaududi	2019	Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan metode Library Research. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Kuantitas	Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1. Tingkat kejenuhan kerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih tinggi. Kinerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih sudah

No	Judul	Nama Peneliti	Tahun	Metode penelitian/Alat Ukur	Hasil dan Kesimpulan Penelitian
					tinggi. $t_{hitung} 3,974 > t_{tabel} 2,02439$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.
6	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kecerdasan Emosional, <i>Self-Efficacy</i> , dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit Dr. Soebandi	Raden Roro Lydia Imaniar, R. Andi Sularso	2016	Penelitian ini adalah penelitian survey dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan daftar pernyataan sebagai alat pengumpul data. Metode analisis data yang digunakan untuk penelitian ini: (1) analisis Partial Least Square (PLS)	Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja dokter muda, <i>burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, <i>burnout</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>self-efficacy</i> , kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dapat dilihat pada gambar 1.3, terdapat persamaan variabel yang digunakan peneliti yaitu variabel kecerdasan emosional, *burnout*, dan kinerja. Namun penelitian ini memiliki waktu penelitian, responden penelitian, dan tempat penelitian yang berbeda dari sebelumnya. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan juni hingga oktober 2023 dengan responden penelitian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi.

Peneliti telah melakukan studi literatur untuk mengumpulkan data terkait dengan penelitian yang dilakukan. Belum di temukan penelitian yang identik sama, seperti responden penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini diyakini memiliki keaslian.