

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses terstruktur yang dijalankan oleh organisasi melalui serangkaian terencana guna merealisasikan sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan optimal (Koontz & O'Donnell, 2010). Dalam implementasinya, manajemen diwujudkan melalui fungsi-fungsi yang saling berkesinambungan, meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap seluruh aktivitas organisasi agar dapat berjalan selaras dan terkoordinasi. (Koontz & O'Donnell, 2010) juga menegaskan bahwa manajemen merupakan usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui pengelolaan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak lain, sehingga keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kapasitas manajerial dalam mengoordinasikan serta mengoptimalkan berbagai sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian, manajemen memegang peranan strategis dalam memastikan seluruh unsur organisasi dapat bekerja secara terpadu dan berkelanjutan demi mendukung pencapaian tujuan yang telah dirumuskan.

Salah satu unsur krusial dalam manajemen pengelolaan sumber daya manusia, mengingat tenaga kerja berperan sebagai penggerak utama dalam seluruh aktivitas operasional organisasi. Atas dasar tersebut, manajemen sumber daya manusia berkembang sebagai bidang khusus yang berfokus pada pengaturan dan pengelolaan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian kinerja organisasi. (Sulastri, 2016) Menjelaskan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan perencanaan, pengembangan, perbaikan atau evaluasi kinerja karyawan dengan tujuan efektivitas dan bersifat langsung pada semua karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, (Dessler, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup seperangkat kebijakan, praktik, dan yang dirancang untuk memengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja individu dalam organisasi. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, organisasi diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja serta kesejahteraan pegawai, dan menjaga keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Perkembangan lingkungan kerja yang terus berubah menuntut pengelolaan sumber daya manusia untuk mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan baru. Kemajuan teknologi informasi serta percepatan transformasi digital telah mendorong perubahan pola kerja, termasuk penerapan kerja yang lebih fleksibel seperti model *hybrid*. Kondisi tersebut menuntut pegawai untuk

menyesuaikan diri dengan cara berkomunikasi, mekanisme pengawasan, serta pencapaian target kinerja yang semakin berorientasi pada hasil. Di satu sisi, penerapan kerja modern dapat meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi organisasi, namun di sisi lain berpotensi menimbulkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pola kerja modern memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, kepuasan kerja dipandang sebagai salah satu utama yang merefleksikan keberhasilan organisasi dalam mengelola pegawainya. Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana individu menilai pekerjaannya secara menyeluruh, yang mencakup pelaksanaan tugas, kondisi lingkungan kerja, serta perlakuan yang diterima selama bekerja di dalam organisasi. (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap berbagai karakteristik pekerjaannya. Sementara itu, (Luthans, 2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional pegawai, baik yang bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan, terhadap pekerjaan yang dijalani. Tingkat kepuasan kerja memiliki peran penting bagi organisasi, karena pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, dan loyalitas yang tinggi,

serta keterlibatan kerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menjadi sinyal adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kepuasan kerja perlu dijadikan utama dalam praktik manajemen sumber daya manusia guna mendukung kinerja serta keberlanjutan organisasi.

Stres menjadi salah satu yang seringkali dihubungkan dengan kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini muncul individu menilai bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi melampaui kapasitas maupun sumber daya yang dimilikinya. Dalam lingkungan organisasi, Stres dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti tekanan pencapaian target, besarnya tanggung jawab, keterbatasan waktu penyelesaian tugas, serta ketidakjelasan peran dalam pekerjaan. (Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan Stres sebagai suatu kondisi yang bersifat dinamis individu dihadapkan pada tuntutan, peluang, atau sumber daya yang berkaitan dengan hal-hal yang dianggap penting, namun hasil yang diperoleh dipersepsikan tidak pasti. Sejalan dengan hal tersebut, (Mangkunegara, 2017) menjelaskan bahwa Stres merupakan keadaan tertekan yang dialami pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, yang dapat memengaruhi kondisi emosional serta keadaan fisik. Apabila Stres dialami secara berkelanjutan, kondisi ini berpotensi menurunkan kenyamanan, semangat, dan motivasi kerja pegawai, sehingga memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan Stres menjadi aspek yang sangat penting dalam praktik manajemen

sumber daya manusia guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kepuasan kerja.

Selain stress, variabel lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja pegawai beban kerja. Beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, kompleksitas pekerjaan, serta tuntutan penyelesaian tugas dalam jangka waktu tertentu. Penetapan beban kerja perlu disesuaikan dengan kapasitas, kemampuan, dan ketersediaan waktu pegawai agar tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan. (Sedarmayanti, 2007) menyatakan bahwa beban kerja merupakan aktivitas yang menjadi tanggung jawab kelompok untuk diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Sementara itu, (Hart et al., 1998) menjelaskan bahwa beban kerja terbentuk sebagai hasil interaksi antara tuntutan tugas, kondisi lingkungan kerja, serta kemampuan dan persepsi individu terhadap pekerjaannya. Ketika beban kerja dirasakan tidak seimbang atau terlalu berat, pegawai berpotensi mengalami kelelahan, baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja secara proporsional menjadi bagian penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia untuk mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai.

Dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, tekanan, serta beragam beban tugas, setiap individu menunjukkan kemampuan yang berbeda dalam mengelola emosi dan menyikapi situasi kerja yang dihadapi. Kemampuan tersebut dikenal

sebagai kecerdasan emosional, yang memiliki peran penting dalam membantu individu memahami, mengendalikan, dan mengatur emosi diri maupun emosi orang lain secara efektif di lingkungan kerja. (Goleman, 2001) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi secara tepat dalam membangun hubungan. Sejalan dengan pandangan tersebut, (Salovey et al., 2004) menekankan bahwa kecerdasan emosional merupakan kapasitas individu dalam memantau perasaan dan emosi, membedakan berbagai jenis emosi, serta memanfaatkan informasi emosional tersebut sebagai dasar dalam mengarahkan proses berpikir dan perilaku. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi umumnya lebih mampu menghadapi Stres dan menyesuaikan diri terhadap beban tugas yang diterima, sehingga dampak dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat ditekan. Oleh karena itu, kecerdasan emosional diposisikan sebagai moderasi yang berperan dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara Stres dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten merupakan unit strategis yang berada di bawah naungan Perum Perhutani sebagai badan usaha milik negara yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan hutan negara di Pulau Jawa dan Madura. Secara operasional, Divisi Regional Jawa Barat dan Banten melaksanakan pengelolaan hutan seluas 781.019,85 hektar yang

tersebar di dua provinsi, yaitu 602.532,20 hektar di wilayah Jawa Barat atau sekitar 17,03% dari luas provinsi, serta 178.487,65 hektar di wilayah Banten atau sekitar 8,12% dari luas provinsi. Luas wilayah kerja tersebut mencerminkan besarnya tanggung jawab organisasi, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan kegiatan operasional kehutanan, pengawasan sumber daya hutan, maupun pelaksanaan fungsi dan manajerial. Kantor Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 628, Cimenerang, Kecamatan Gedebage, Kota Bandung, berperan sebagai pusat koordinasi bagi berbagai unit kerja dengan karakteristik tugas dan beban kerja yang beragam. Kondisi tersebut menuntut adanya koordinasi lintas unit yang intensif serta pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar seluruh proses kerja dapat berlangsung secara optimal.

Dengan cakupan wilayah yang luas, kompleksitas aktivitas organisasi, serta tuntutan pencapaian kinerja yang berkelanjutan, Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten menghadapi dinamika kerja yang tinggi di berbagai unitnya. Kondisi ini menuntut pegawai untuk melaksanakan tugas dengan teliti, bertanggung jawab, serta mampu melakukan koordinasi lintas fungsi secara intens, terutama di unit yang berperan langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia dan fungsi pendukung organisasi. Dalam aktivitas operasional sehari-hari, tingginya tuntutan pekerjaan, tenggat waktu penyelesaian tugas yang ketat, serta perbedaan karakteristik beban kerja

antarpegawai dapat menimbulkan tekanan kerja serta persepsi ketidakseimbangan beban kerja. Jika kondisi ini terus berlangsung dalam jangka tanpa disertai pengelolaan yang tepat, maka kenyamanan kerja pegawai dapat terganggu dan membentuk penilaian subjektif terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, yang akhirnya memengaruhi kepuasan kerja.

Merujuk pada temuan penelusuran awal serta pelaksanaan pra penelitian di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten, peneliti mengidentifikasi beberapa indikasi permasalahan terkait kondisi kerja pegawai, khususnya dalam hal Stres, beban kerja, dan kepuasan kerja. Pra-penelitian ini dilakukan melalui wawancara terstruktur dengan 10 pegawai dari Departemen Sumber Daya Manusia, Umum, Teknologi Informasi, dan Keuangan. Pemilihan responden didasarkan pada pertimbangan bahwa departemen-departemen tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia, menanggung beban tugas dan teknis yang tinggi, serta memerlukan koordinasi kerja yang intens. Karakteristik pekerjaan pada unit-unit ini berpotensi memengaruhi kondisi psikologis pegawai, termasuk Stres yang dialami, persepsi terhadap beban kerja, dan penilaian terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, temuan pra-penelitian ini menjadi landasan empiris untuk menggambarkan kondisi awal penelitian sekaligus memperkuat relevansi yang diteliti. Adapun hasil pra-penelitian terkait Stres disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Penelitian Variabel Stres

Pertanyaan	Ya	Ragu-ragu	Tidak
Apakah Bapak/Ibu merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan sering menimbulkan tekanan dalam menjalankan tugas sehari-hari?	7	1	2
Apakah Bapak/Ibu pernah merasa bingung atau tidak jelas terhadap peran dan tanggung jawab pekerjaan yang harus dijalankan?	6	4	0
Apakah kondisi lingkungan kerja (target, waktu, maupun hubungan kerja) pernah membuat Bapak/Ibu merasa tertekan secara emosional?	7	1	2

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2026

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang ditampilkan pada Tabel 1.1, terlihat bahwa responden mengalami tekanan kerja saat melaksanakan tugas sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa Stres merupakan masalah nyata yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Namun, Stres tidak muncul sendiri, melainkan juga dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan yang diterima oleh pegawai. Oleh sebab itu, peneliti kemudian melakukan pra-penelitian mengenai beban kerja pegawai, dengan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Penelitian Variabel Beban Kerja

Pertanyaan	Ya	Ragu-ragu	Tidak
Apakah jumlah pekerjaan yang harus Bapak/Ibu selesaikan dirasa melebihi kemampuan atau waktu kerja yang tersedia?	8	1	1
Apakah tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan sering menuntut usaha fisik atau mental yang tinggi?	6	2	2
Apakah batas waktu penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan sering membuat Bapak/Ibu merasa terburu-buru atau kelelahan?	6	1	3

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2026

Hasil pra-penelitian pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai dirasakan bervariasi, baik dari segi jumlah tugas maupun tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi berpotensi memperkuat tekanan kerja yang dirasakan pegawai dan pada akhirnya memengaruhi kondisi psikologis mereka. Kondisi tersebut diduga berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya mengkaji kondisi kepuasan kerja pegawai melalui pra-penelitian yang disajikan pada Tabel 1.3.

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Ya	Ragu-ragu	Tidak
Apakah Bapak/Ibu merasa puas terhadap pekerjaan yang saat ini dijalani?	9	1	0
Apakah Bapak/Ibu merasa imbalan atau penghargaan yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan?	9	1	0
Apakah suasana dan hubungan kerja di lingkungan kerja membuat Bapak/Ibu merasa nyaman dalam bekerja?	10	0	0

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2026

Berdasarkan temuan pra-penelitian yang ditampilkan pada Tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kepuasan kerja yang tergolong cukup baik. Hal tersebut terlihat dari kecenderungan jawaban positif yang mendominasi seluruh pernyataan, bahkan pada beberapa seluruh responden menyatakan persetujuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai dihadapkan pada tekanan pekerjaan serta tuntutan beban kerja yang tinggi, kepuasan kerja masih dapat dipertahankan.

Meskipun kepuasan kerja pegawai berada pada kategori yang baik, kondisi tersebut berpotensi tidak stabil apabila Stres dan beban kerja yang dialami pegawai tidak dikelola secara optimal. Namun demikian, terjaganya kepuasan

kerja tersebut tidak terlepas dari kemampuan personal pegawai dalam mengelola emosi dan tekanan yang muncul selama menjalankan aktivitas kerja. Dalam konteks ini, kecerdasan emosional berperan penting dalam membantu pegawai mengendalikan dan menyesuaikan diri dengan beban kerja, sehingga persepsi terhadap kepuasan kerja tetap positif. Hasil pra-penelitian terkait kecerdasan emosional disajikan pada Tabel 1.4, di mana kecerdasan emosional ini diposisikan sebagai moderator hubungan antara stres, beban kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional

Pertanyaan	Ya	Ragu-ragu	Tidak
Apakah Bapak/Ibu mampu mengenali emosi diri sendiri saat menghadapi tekanan dalam pekerjaan?	9	1	0
Apakah Bapak/Ibu dapat mengendalikan emosi agar tetap tenang ketika menghadapi masalah pekerjaan?	10	0	0
Apakah Bapak/Ibu mampu menjaga hubungan kerja yang baik meskipun berada dalam situasi kerja yang menekan?	10	0	0

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2026

Berdasarkan hasil pra-penelitian pada Tabel 1.4, terlihat bahwa besar responden memiliki kecerdasan emosional yang cukup baik. Hal ini terutama

terlihat dari kemampuan pegawai dalam mengenali dan mengatur emosi menghadapi tekanan pekerjaan, sekaligus mempertahankan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan maupun atasan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat menjadi pribadi yang membantu pegawai menghadapi Stres dan beban kerja selama pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan kemampuan mengelola emosi yang memadai, pegawai lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan tanpa mengurangi penilaian positif terhadap pekerjaannya. Karena itu, kecerdasan emosional dianggap sebagai yang penting untuk diteliti lebih lanjut terkait hubungannya dengan Stres, beban kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

Temuan empiris dari pra-penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan sejumlah penelitian terdahulu yang mengkaji kepuasan kerja pegawai dari berbagai sudut pandang. (Salsabilla, 2022) mengemukakan adanya keterkaitan antara dan kepuasan kerja pegawai, meskipun pengaruh tersebut dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung melalui psikologis seperti motivasi kerja. Selanjutnya, (Khairunnisa & Ardan, 2024) menemukan bahwa beban kerja dan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Hasil serupa juga dikemukakan dalam (Siboro, 2022), yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan yang tinggi baik secara langsung maupun melalui dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Di sisi lain, (Utami et al., 2025) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, karena kemampuan individu dalam mengelola emosi terbukti membantu dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta menjaga stabilitas psikologis. Namun demikian, (J. S. Hasibuan et al., 2024) menunjukkan bahwa psikologis dan perilaku organisasi dapat berperan sebagai moderasi yang mampu memperlemah dampak terhadap sikap dan perilaku kerja pegawai. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara stres, beban kerja, kepuasan kerja, dan kecerdasan emosional bersifat dinamis serta dipengaruhi oleh psikologis individu dan kondisi organisasi. Oleh karena itu, masih terdapat peluang untuk dilakukan penelitian lanjutan yang secara khusus menguji peran kecerdasan emosional sebagai moderasi dalam hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan uraian fenomena empiris serta hasil-hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesenjangan penelitian yang ditunjukkan oleh belum konsistennya temuan terkait hubungan antara beban kerja, Stres, kepuasan kerja, dan kecerdasan emosional. Perbedaan hasil antarpelitian, baik yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan maupun yang tidak menemukan pengaruh, mengindikasikan bahwa dampak beban kerja dan Stres terhadap kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh perbedaan

karakteristik objek penelitian, jenis pekerjaan, serta kondisi organisasi tempat penelitian dilakukan.

Bertolak dari kondisi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh beban kerja dan Stres terhadap kepuasan kerja pada Pegawai lingkungan organisasi yang berbeda dengan melibatkan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Pendekatan ini diharapkan mampu menjelaskan variasi hasil yang ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya sekaligus memperluas kajian empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian serta didukung oleh hasil pra-penelitian yang telah dilakukan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan utama yang berkaitan dengan kondisi pegawai di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten, antara lain:

1. Hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasakan adanya tekanan dalam menjalankan tugas sehari-hari, baik yang bersumber dari tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan peran, maupun kondisi lingkungan

kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Stres merupakan permasalahan yang nyata dan perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

2. Beban kerja yang dihadapi pegawai dirasakan cukup bervariasi, baik dari segi jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, maupun keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan waktu kerja berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental.
3. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten sering merasakan tekanan pekerjaan, kelelahan, serta menurunnya semangat kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Stres dan beban kerja yang dialami pegawai berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang tercermin dari kenyamanan, motivasi, dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya.
4. Berdasarkan hasil pra-survei, sebagian pegawai menilai bahwa kemampuan mengelola emosi, mengendalikan tekanan, dan menjaga hubungan kerja sudah cukup baik, namun belum diketahui secara empiris sejauh mana kecerdasan emosional tersebut mampu memoderasi pengaruh Stres dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Kecerdasan emosional belum sepenuhnya diperhatikan sebagai faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam membantu pegawai menghadapi stres dan beban kerja di lingkungan kerja bertekanan tinggi.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Untuk menjaga kelayakan penelitian, maka penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti

Penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh Stres (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), dengan kecerdasan emosional (Z) diposisikan sebagai moderasi. Pembatasan tersebut dilakukan agar pembahasan tetap terarah serta memungkinkan perumusan dan pengujian hipotesis secara lebih jelas sesuai dengan kerangka konseptual penelitian.

2. Populasi dan penelitian

Populasi penelitian pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten. Sampel diambil dari pegawai yang aktif bekerja di kantor tersebut pada periode pengumpulan data untuk memperoleh konteks yang spesifik (lingkungan kerja berstandar tinggi) dan relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi.

3. Periode pengumpulan data

Data dikumpulkan pada periode yang ditetapkan peneliti (mis. Bulan/tahun pengumpulan) hanya mencerminkan kondisi pada periode tersebut. Sehingga kondisi kerja dapat berubah dari waktu ke waktu (mis. Pasca kebijakan, reorganisasi), sehingga penelitian ini bersifat *cross-sectional*.

4. Jenis data dan metode pengumpulan

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner (skala likert) sebagai sumber data utama. Wawancara singkat dilakukan sebatas pendukung untuk klarifikasi konteks penelitian dan tidak digunakan dalam pengujian hipotesis.

5. Unit analisis

Unit analisis individu (pegawai), bukan unit tim atau organisasi secara keseluruhan agar penelitian pada persepsi individu terhadap, beban kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja.

6. Aspek yang diukur

- a. Stres: difokuskan pada persepsi pegawai terhadap tekanan pekerjaan (bukan non-pekerjaan).
- b. Beban kerja: difokuskan pada kuantitas dan tuntutan tugas pekerjaan (bukan beban emosional di luar pekerjaan).
- c. Kecerdasan emosional: diukur sebagai kemampuan pengelolaan emosi individu.

7. Tidak mencakup mediator tertentu

Penelitian ini tidak memasukkan mediator lain (mis. Motivasi kerja, kepemimpinan) atau yang luas (mis. Usia, jenjang jabatan, lama kerja)

secara mendalam, Hal ini bertujuan menjaga model tidak terlalu kompleks; jika dimasukkan, sebutkan dan jelaskan dalam Bab Metodologi.

8. Tidak melakukan intervensi

Penelitian bersifat observasional (non-eksperimental); tidak melakukan perlakuan/intervensi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, diketahui bahwa Stres dan beban kerja merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kecerdasan emosional diduga memiliki peran dalam memoderasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?
3. Apakah kecerdasan emosional memoderasi Stres terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?

4. Apakah kecerdasan emosional memoderasi beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.
3. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi mempengaruhi stres terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.
4. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi mempengaruhi beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh Stres dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi.

- b. Temuan penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai landasan konseptual bagi penelitian selanjutnya yang berfokus pada peran aspek psikologis dan emosional dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, terutama pada konteks organisasi sektor pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam pengendalian Stres dan beban kerja guna menjaga kepuasan kerja pegawai.
- b. Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian akademik serta menjadi referensi ilmiah yang mendukung proses pembelajaran dan pengembangan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel Stres, beban kerja, dan kepuasan kerja dengan pendekatan kuantitatif serta penggunaan variabel moderasi.

G. Jadwal Penelitian Skripsi

Jadwal penelitian adalah rencana waktu yang terstruktur dan bersifat sistematis yang mengatur seluruh tahapan kegiatan penelitian dari awal hingga akhir.

Tabel 1. 5 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Des 2026	Jan 2026	Feb 2026	Mar 2026	Apr 2026	Mei 2026	Jun 2026
1.	Penyusunan Proposal							
2.	Konsultasi							
3.	Revisi Proposal							
4.	Pengumpulan Data							
5.	Analisis Data							
6.	Penulisan Akhir Naskah Skripsi							
7.	Pendaftaran Munaqasyah							
8.	Munaqasyah							

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun ke dalam lima bab yang saling berkaitan dan disajikan secara runtut guna memberikan pemahaman yang jelas mengenai tahapan serta alur penelitian yang dilakukan.

1. BAB I Pendahuluan

Pendahuluan memuat uraian mengenai latar belakang permasalahan yang mendasari penelitian, perumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi. Pada bagian ini juga dijelaskan urgensi penelitian serta arah dan fokus kajian yang ingin dicapai oleh peneliti.

2. BAB II Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi pembahasan mengenai landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Uraian dimulai dari grand theory sebagai kerangka konseptual utama, kemudian dilanjutkan dengan kajian variabel penelitian yang meliputi Stres, beban kerja, kepuasan kerja, serta kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Selain itu, hubungan antarvariabel dijelaskan melalui kerangka pemikiran penelitian dan perumusan hipotesis yang didasarkan pada teori serta temuan empiris sebelumnya.

3. BAB III Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian menguraikan metode dan prosedur penelitian yang digunakan secara sistematis. Cakupan pembahasan meliputi jenis dan sumber data, penentuan populasi dan sampel, variabel penelitian beserta definisi operasional, waktu dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data. Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, analisis regresi, *moderated regression*

analysis (MRA), pengujian hipotesis secara parsial, dan analisis koefisien determinasi, yang menjadi dasar dalam pelaksanaan penelitian dan pengolahan data.

4. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan menyajikan temuan penelitian secara terstruktur disertai dengan analisis yang mendalam. Uraian mencakup deskripsi data, analisis masing-masing variabel, serta pengujian hipotesis sesuai dengan metode yang telah ditetapkan. Pembahasan juga diarahkan pada implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan teori dan praktik yang relevan.

5. BAB V Penutup

Penutup memuat kesimpulan yang dirumuskan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian. Selain itu, disampaikan saran yang ditujukan kepada instansi terkait, praktisi, serta peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan penelitian di masa yang akan datang. Susunan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang menyeluruh dan sistematis mengenai keseluruhan proses penelitian.