

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang krusial dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan optimal guna peningkatan efisiensi maupun efektivitas entitas usaha. Sumber daya manusia tersebut meliputi peran karyawannya dalam menjalankan peran penting untuk melakukan proses produksinya. Karyawan tergolong komponen yang utama dalam penentuan kemajuan perusahaannya sebab mempunyai suatu kemampuan, keahlian, serta keterampilan. Dalam rangka pencapaian tujuannya, entitas usaha memerlukan SDM yang bermutu serta kompeten. Guna memperoleh SDM tersebut, entitas usaha perlu peningkatan kinerja karyawannya (Ewaldy, Saroh, dan Krisdianto, 2022).

Tujuan utama entitas usaha yakni memperoleh laba serta melaksanakan operasionalnya secara lancar maupun berkelanjutan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi dan profesionalisme agar target yang sudah ditentukan dapat tercapai, sebab motivasi kerja berperan penting pada penentuan kinerja karyawannya (Perkasa & Satria, 2020). Perusahaan yang mampu bertahan biasanya memiliki kinerja tinggi berkaitan pada pengelolaan talenta yang handal, sebab faktor krusial penentu keberhasilan maupun kegagalan entitas usaha

mencakup SDM (Affini & Perkasa, 2021)

Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi adalah dengan meningkatkan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional karyawan menjadi faktor penting yang dapat mengendalikan ego serta keinginannya, dan juga memungkinkannya untuk memahami rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan dinamis (Suparno, 2020).

Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik terhadap pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya, rendahnya kompetensi karyawan berbanding lurus dengan rendahnya kinerja. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan mencerminkan rendahnya kompetensi karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi perlu terus dilakukan agar setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Suparno, 2020).

Riset pada bidang psikologi menunjukkan kemampuannya dari individu yang tidak sekadar dilakukan pengukuran mengacu kecerdasan linguistik maupun logis, tetapi juga mencakup kecerdasan lainnya yang membuka wawasan tentang faktor- faktor keberhasilan dalam hidup, salah satunya kecerdasan emosional. Prestasi dalam pekerjaan sebagian besar dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, yang dianggap lebih penting dibandingkan kecerdasan intelektual (Wibowo, 2011:2). Goleman dan Boyatzis (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya diukur

dari kemampuan teknis, tetapi juga dari kemampuan mengelola diri sendiri dan menjalin hubungan dengan orang lain, yang dikenal sebagai kecerdasan emosional atau emotional intelligence (EQ). Kecerdasan emosional mencakup kemampuan seseorang untuk memantau perasaan dan emosi, baik pada dirinya sendiri maupun orang lain, membedakan antara keduanya, dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang baik memiliki peluang besar untuk sukses karena mampu menguasai pola pikir yang mendukung produktivitas.

Pada lingkungan kerja, terdapat beragam karakter manusia, berbagai masalah, dan potensi ketidaksesuaian antar individu. Permasalahan tersebut dapat menimbulkan konflik bagi setiap individu dan, dalam beberapa kasus, menyebabkan stres bahkan hingga mencapai kondisi burnout. Burnout secara umum diartikan sebagai keadaan di mana pekerja mengalami penurunan vitalitas dan produktivitas kerja (Almaududi, 2019).

Menurut Ekhsan (2022), stres kerja timbul akibat tuntutan peran yang semakin beragam dan kadang bertentangan di tempat kerja, persoalan keluarga, beban kerja berlebih, serta berbagai tantangan lainnya yang menjadikan stres sukar dihindari. Karyawan sering kali dihadapkan pada berbagai persoalan di perusahaan, sehingga risiko terkena stres menjadi tinggi. Stres kerja dijelaskan dengan tekanan yang dirasakan karyawan ketika tidak mampu melakukan pemenuhan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, stres datang saat karyawan tidak mampu mengatasi beban kerja

yang bervariasi bahkan kadangkala saling bertentangan, serta permasalahan lainnya yang menjadikan stres sebagai faktor yang tak terhindarkan.

Burnout termasuk unsur yang memberi pengaruh pada kinerja karyawannya, di mana kelelahannya itu terjadi akibat beban kerja yang lebih dari batas kemampuan dan target yang ditetapkan. Karyawan sering diminta untuk menggapai hasil optimal dan melakukan penyelesaian pekerjaannya dalam tenggat waktu yang begitu singkat. Burnout tergolong ciri kelelahan yang dikarenakan tuntutan kerjanya yang tinggi, terutama dialami oleh seseorang yang bekerja pada situasi di mana banyak kebutuhan individu lain wajib terpenuhi (Billah & Wahyuati, 2022). Pada dunia kerja, burnout berkaitan erat terhadap stres kerja. Burnout sebagai keadaan karyawannya yang mengalami lelah kronis, bosan, depresi, bahkan berhenti dari pekerjaan.

Menurut Sulastri & Onsardi (2020), terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara burnout dan kinerja karyawan. Sebaliknya, menurut Syahropi dan Kasmiruddin (2016), semangat kerja memberi efek positif serta signifikan pada kinerja karyawannya.

Menurut Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001), burnout adalah kondisi yang terjadi akibat stres berkepanjangan yang menyebabkan hilangnya energi psikis, fisik, mental, dan emosional secara terus-menerus. Gejala burnout mencakup lelah kronis, rasa tidak berdaya, putus asa, dan menarik dirinya dari suatu pekerjaan. Kondisi ini bisa menyebabkan perubahan tingkah laku serta sikap, misalnya bersikap kasar pada individu

lainnya serta tidak peduli dengan lingkungan sekitarnya. Burnout berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis maupun kinerja individu dan berpengaruh negatif terhadap korelasi kerja maupun produktivitas organisasinya secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk seseorang serta organisasinya guna mengenali berbagai ciri burnout serta mengambil beberapa langkah pencegahan. Pendekatan mencakup keseimbangan kerja dengan kehidupan, manajemen stres, maupun dukungan sosial bisa membantu meminimalisir risiko burnout. Di samping hal tersebut, menciptakan lingkungan kerja mendukung, sehat, serta memberi dukungan psikologis pada karyawannya serta menjadi faktor penting untuk melakukan pencegahan burnout di tempat kerjanya. Menurut Maslach (2011) dalam Yulfanani & Roziana (2022), dimensi dan indikator burnout antara lain depersonalisasi atau sikap sinis, kelelahan, dan juga penurunan prestasinya.

Mangkunegara dalam Erri & Fajrin (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil pekerjaan, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gomes dalam Komunikasi, Pascasarjana, Manajemen, & Pendahuluan (2017), kinerja karyawan diartikan sebagai hasil yang mencerminkan output, efisiensi, dan efektivitas yang berkaitan dengan produktivitas.

Jumlah ASN yang tersedia di suatu instansi pemerintah, termasuk di Dinas Perdagangan Kota Padang, memiliki pengaruh signifikan terhadap

kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Oleh karena itu, kajian terhadap data jumlah pegawai ASN menjadi penting untuk memahami kondisi sumber daya manusia yang ada dan bagaimana hal tersebut mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah data pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang:

**Tabel 1. 1 Jumlah ASN Dinas Perdagangan Kota Padang Periode 2023 / 2024**

No.	Pangkat/ Gol			Jumlah Pegawai	
1	IV	Pembina Utama Muda	IV.c	8	
		Pembina Tk. I	IV.b		3
		Pembina	IV.a		5
2	III	Penata Tk. I	III.d	13	
		Penata	III.c	8	
		Penata Muda Tk. I	III.b	7	
		Penata Muda	III.a	8	
3	II	Pengatur Tk. I	II.d	15	
		Pengatur	II.c	9	
		Pengatur Muda Tk. I	II.b	2	
		Pengatur Muda	II.a	1	
4	I	Juru Tk. I	I.d	7	
		Juru	I.c	1	
		Juru Muda Tk. I	I.b		
		Juru Muda	I.a		
<b>Jumlah ASN</b>				<b>79</b>	

Sumber: Dinas Perdagangan Kota Padang, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1, seluruh pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda- beda, yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja pegawai di dinas tersebut. Kegiatan perdagangan di Kota Padang didukung oleh adanya 16 pasar dan pertokoan dengan berbagai skala dan

kualitas. Pusat aktivitas perdagangan terletak di Pasar Raya, yang merupakan pasar induk yang dikelola oleh Pemerintah melalui Dinas Perdagangan. Pasar ini tidak hanya memenuhi kebutuhan barang dan jasa pengunjung, tetapi juga berperan dalam menyuplai kebutuhan pasar-pasar satelit yang melayani kecamatan-kecamatan di Kota Padang.

Dinas Perdagangan Kota Padang memiliki peran penting dalam mengelola dan mengembangkan sektor perdagangan, serta bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengatur aktivitas perdagangan di kota, termasuk memastikan bahwa para pelaku usaha mematuhi peraturan yang ada. Pegawai dinas ini mungkin dihadapkan pada beban kerja yang tinggi atau tuntutan yang berat, seperti menyelesaikan proyek dengan tenggat waktu ketat atau menangani berbagai tugas secara bersamaan. Berikut ini adalah data capaian kinerja program yang sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja Dinas Perdagangan Kota Padang.



**Tabel 1. 2 Capaian Kinerja Dinas Perdagangan Kota Padang**

No.	Sasaran	Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	Meningkatnya Volume dan Transaksi Perdagangan	Program Penggunaan dan Pemasaran Produk Dalam Negeri	Nilai PDRB Sektor Perdagangan (Milyar RP.)	13.094	13.873,19	105,95%
		Program Penggunaan dan Pemasaran Produk Dalam Negeri	Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri (000US\$)	2.277,75	1.982,32	87,02%
		Program Perizinan dan Pendaftaran Perusahaan				
2	Ketersediaan Harga Barang Pokok dan Penting Lainnya yang Stabil dan terjangkau	Program Stabilisasi Harga Barang Kebutuhan Pokok dan Barang Penting	Koefisien Variasi Harga Barang Kebutuhan Pokok Antar Waktu	4%	1,089%	Kondisi Akhir Tahun 2023, Angka Inflasi terkait Bapokting 1,089%
		Program Standarisasi dan Perlindungan Konsumen				
		Program Standarisasi dan Perlindungan Konsumen	Tingkat Kepatuhan Pedagang dibidang Metrologi Legal	75%	75%	100%
3	Meningkatnya Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Perdagangan	Program Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan	Persentase Peningkatan Pengelolaan Pasar Rakyat Mengacu pada SNI	71%	71%	100%

*Sumber: Dinas Perdagangan Kota Padang, 2024*

Tabel 1.2 menunjukkan capaian kinerja Dinas Perdagangan Kota Padang terkait beberapa sasaran penting, termasuk peningkatan volume dan

transaksi perdagangan, stabilitas harga barang pokok, dan pemanfaatan sarana perdagangan. Salah satu indikator kinerja yang terlihat adalah nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sektor perdagangan, di mana target tercapai lebih dari 100%, menunjukkan peningkatan signifikan dalam transaksi perdagangan dalam negeri. Namun, pada sisi lain, realisasi nilai transaksi perdagangan luar negeri tidak memenuhi target, mencapai hanya sekitar 87% dari yang diharapkan. Ketidacocokan ini dapat berdampak pada keseimbangan ekonomi, terutama dalam konteks perdagangan luar negeri, yang menjadi perhatian dinas dalam mengelola lingkungan ekonomi yang dinamis.

Secara umum, pencapaian yang terkait dengan stabilitas harga barang pokok juga menjadi perhatian penting, dengan inflasi pada akhir tahun 2023 menunjukkan variabilitas yang cukup tinggi. Hal ini bisa memengaruhi tingkat burnout pada pegawai dinas yang terlibat dalam pengelolaan krisis harga dan stabilisasi pasar. Selain itu, tingkat kepatuhan pedagang di bidang metrologi legal yang mencapai 100% mencerminkan adanya disiplin dan ketertiban yang tinggi dalam pengelolaan pasar rakyat, yang dapat didorong oleh kecerdasan emosional pegawai serta kualitas lingkungan kerja yang kondusif. Interaksi antara faktor-faktor ini, seperti kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan pengelolaan burnout, akan sangat relevan dalam menganalisis kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang.

Sebagai bagian dari analisis terhadap tantangan yang dihadapi Dinas Perdagangan Kota Padang, berikut ini disajikan data hasil wawancara dengan beberapa narasumber. Data ini memberikan wawasan mendalam mengenai masalah yang terkait dengan kinerja pegawai, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan gejala burnout. Dengan demikian, informasi ini akan menjadi dasar yang kuat untuk memahami kondisi nyata di lapangan dan sebagai referensi dalam mengembangkan rekomendasi perbaikan yang diperlukan. Berikut adalah hasil wawancara terhadap pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang:

**Tabel 1. 3 Hasil Wawancara Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang**

No	Pertanyaan	Narasumber		Kesimpulan
		Usna Olyvia	Arizal Chandra	
1	Bagaimana Anda menilai kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang? Apakah ada masalah terkait penilaian atau pencapaian target kinerja?	Saat ini, terdapat beberapa masalah terkait kinerja pegawai. Meski ada target yang jelas, beberapa pegawai merasa kesulitan mencapai target akibat beban kerja yang tinggi dan kurangnya arahan yang jelas dari pimpinan. Ini menyebabkan penurunan kualitas pelayanan dan keterlambatan penyelesaian tugas.	Kinerja pegawai dinas cenderung bervariasi. Beberapa tim menunjukkan hasil yang baik. Namun ada juga yang mengalami penurunan produktifitas. Hal ini diperburuk oleh minimnya evaluasi kinerja secara rutin, sehingga beberapa pegawai tidak memahami area yang perlu diperbaiki.	Kinerja pegawai di Dinas Perdagangan mengalami masalah terkait distribusi beban kerja yang tidak merata, kurangnya arahan, serta tidak ada evaluasi kinerja yang konsisten.
2	Sejauh mana kecerdasan emosional mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai di Dinas	Kecerdasan Emosional pegawai belum dikelola dengan baik. Banyak pegawai mengalami tekanan emosional karena	Ada masalah dalam pengelolaan kecerdasan emosional, terutama saat pegawai harus	Kecerdasan emosional di kalangan pegawai masih rendah, yang menyebabkan stres,

No	Pertanyaan	Narasumber		Kesimpulan
		Usna Olyvia	Arizal Chandra	
	Perdagangan? Apakah ada masalah dalam pengelolaan emosi di tempat kerja?	tugas yang berat dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Beberapa pegawai sulit menahan emosi, terutama saat berhadapan dengan Masyarakat yang menuntut pelayanan cepat.	bekerja di bawah tekanan. Beberapa pegawai menunjukkan kurangnya kemampuan dalam mengelola stres dan emosi, yang pada akhirnya berdampak pada hubungan mereka dengan kolega serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.	ketegangan, dan dampak negative pada produktivitas serta hubungan kerja di lingkungan dinas.
3	Bagaimana Anda Menggambarkan kondisi lingkungan kerja di Dinas Perdagangan Kota Padang? Apakah lingkungan kerja mendukung atau justru menjadi sumber masalah?	Lingkungan kerja saat ini kurang mendukung produktivitas. Banyak pegawai merasa tidak nyaman karena fasilitas yang terbatas dan komunikasi antar divisi yang tidak berjalan efektif. Hal ini sering menyebabkan miskomunikasi dalam penyelesaian tugas dan berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal.	Ada ketidakpuasan terkait lingkungan kerja, terutama karena fasilitas yang minim dan beban kerja yang tidak merata. Beberapa pegawai merasa beban tugas terlalu berat sementara yang lain merasa kurang dimanfaatkan. Ini menimbulkan rasa ketidakadilan dan ketegangan di antara staf.	Lingkungan kerja di Dinas Perdagangan kurang kondusif, ditandai dengan fasilitas yang terbatas, miskomunikasi antar divisi, serta distribusi beban kerja yang tidak adil.
4	Apakah Anda pernah mengamati adanya gejala burnout di antara pegawai? Jika ya, apa penyebab utamanya, dan bagaimana hal ini mempengaruhi	Banyak pegawai mengalami burnout, terutama mereka yang berada di garis depan pelayanan publik. Penyebab utama adalah beban kerja yang terus meningkat tanpa	Burnout menjadi masalah serius di Dinas Perdagangan. Beban kerja yang berat dan tekanan dari masyarakat membuat pegawai sering merasa	Burnout di kalangan pegawai menjadi masalah serius, dengan penyebab utama beban kerja yang tidak seimbang dan tekanan yang

No	Pertanyaan	Narasumber		Kesimpulan
		Usna Olyvia	Arizal Chandra	
	kinerja?	ada penyesuaian sumber daya manusia. Burnout ini sangat memengaruhi produktivitas dan menyebabkan penurunan kualitas kerja yang signifikan.	kelelahan secara fisik dan mental. Kondisi ini berdampak pada semangat kerja mereka, bahkan ada yang menunjukkan penurunan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.	tinggi, berdampak pada motivasi dan kualitas kerja.
5	Apa Langkah-langkah yang diambil oleh Dinas Perdagangan untuk mengurangi atau mencegah burnout pada pegawai? Apakah ada kebijakan yang dirasa belum efektif?	Langkah-langkah seperti pelatihan manajemen stress sudah ada, namun implementasinya kurang maksimal. Selain itu, kebijakan fleksibilitas jam kerja tidak diterapkan secara merata, sehingga beberapa pegawai masih merasa beban kerjanya tidak tertangani	Dinas sudah mulai memberikan pelatihan manajemen stres, namun pelatihan ini tidak menyentuh masalah yang lebih mendalam, seperti distribusi tugas yang tidak seimbang dan kurangnya dukungan moral dari pimpinan.	Upaya untuk mengatasi burnout belum optimal, terutama terkait distribusi tugas dan kebijakan fleksibilitas yang tidak merata. Pelatihan manajemen stres perlu dievaluasi ulang.
6	Menurut Anda, sejauh mana lingkungan kerja memengaruhi kecerdasan emosional pegawai di Dinas Perdagangan? Apakah lingkungan saat ini mendukung pengelolaan emosi?	Lingkungan kerja yang ada justru sering memicu stres dan emosi negatif. Minimnya dukungan dari pimpinan dan rekan kerja sering kali membuat pegawai merasa tertekan. Akibatnya, banyak yang mengalami kesulitan dalam mengelola emosi, terutama saat berhadapan dengan situasi sulit di lapangan.	Lingkungan kerja saat ini tidak sepenuhnya mendukung pengembangan kecerdasan emosional. Kurangnya dukungan dari pimpinan, serta komunikasi yang buruk di antara staf, membuat pegawai sulit untuk mengelola emosi secara efektif.	Lingkungan kerja saat ini kurang mendukung pengelolaan emosi, memicu stres, dan berdampak negatif pada kemampuan pegawai dalam menghadapi situasi.

Sumber: Hasil wawancara lapangan Dinas Perdagangan Kota Padang, 2024

Tabel 1.3 Hasil wawancara yang dilakukan pada Dinas Perdagangan Kota Padang mengungkapkan sejumlah permasalahan krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja pegawai. Meskipun terdapat indikator kinerja yang ditetapkan, pengelolaan beban kerja yang tidak seimbang serta minimnya arahan dari pimpinan menyebabkan penurunan dalam kualitas pelayanan publik. Selain itu, kecerdasan emosional pegawai yang rendah, akibat dari tekanan yang tinggi, menghambat kemampuan mereka dalam menghadapi tuntutan masyarakat dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Gejala burnout yang semakin meluas di kalangan pegawai menandakan adanya tekanan pekerjaan yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Temuan ini menunjukkan perlunya evaluasi mendalam terhadap strategi manajemen sumber daya manusia di Dinas Perdagangan, dengan fokus pada penataan beban kerja, peningkatan dukungan emosional, serta implementasi evaluasi kinerja yang lebih efektif untuk menciptakan iklim kerja yang lebih produktif dan sehat.

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai sangatlah penting. Merujuk latar belakang dan fenomena yang telah dibahas, peneliti merasa tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini, yakni

**“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANG”.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh :

1. Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang?
3. Burnout terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang?

## 1.3 Tujuan Masalah

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini berlandaskan rumusan masalah adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
3. Burnout terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

## 1.4 Manfaat Masalah

Temuan riset yang didapatkan harapannya bermanfaat:

1. Bagi Organisasi

Organisasi agar mengetahui kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan burnout memberi pengaruh pada kinerja perusahaan, serta

mempertimbangkan temuan riset saat melakukan perumusan strategi dalam peningkatan kinerja karyawannya.

## 2. Bagi Kalangan Akademik

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperluas pemahaman tentang bagaimana kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan burnout berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup riset berguna untuk memudahkan serta membatasi pembahasan serta menghindari kemungkinan salah tafsir judulnya. Bagi alasan itu, masalah tersebut dibatasi terkait kecerdasan emosional, lingkungan kerja, burnout dan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN LITERATUR**

Pada bab dua ini membahas landasan teori yang diambil dari berbagai sumber sebagai acuan untuk membahas masalah yang diangkat berdasarkan teori-teori yang ada, ringkasan penelitian terdahulu, pengembangan

hipotesis, dan kerangka konseptual.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab tiga ini menerangkan metode mencakup informasi terkait desain penelitian, sampel, populasi, serta metode pengambilan sampelnya, variable yang diselidiki, sumber data, pengumpulan data serta analisis datanya.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab empat ini mencakup temuan analisis serta pembahasan melalui perbandingan data yang dikumpulkan mengacu pada landasan teorinya.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada penutup ini mencakup simpulan dari masing-masing pembahasan tulisannya, implikasi, keterbatasan serta saran.

