

# PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN

Willy Steven, Alimatus Sahrah

Program Magister Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
e-mail: stevenmitra77@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to: (1) effect of emotional intelligence on work stress on NU employees in agency and event organizer images Yogyakarta, (2) effect of self-efficacy with job stress on NU employees Yogyakarta agency and event organizer, and (3) influence of emotional intelligence and self-efficacy with work stress on NU employees in agency and event organizer image Yogyakarta. The method this research is quantitative and research data collection uses scale of work stress, emotional intelligence scale, and self-efficacy scale. Analysis research data using a simple and multiple linear regression test. Results showed that based test influence of emotional intelligence and simultaneous self-efficacy on work stress obtained a regression coefficient of 0.399 or ( $p < 0.001$ ). The test results partially show that influence of the independent variable that has greatest influence on dependent variable is self-efficacy with beta values = 0.380, while emotional intelligence with a beta value = 0.076. Self-efficacy has an effect of 18.1% on work stress, and emotional intelligence has an influence of 16.1%.*

**Keywords:** Job Stress, Emotional Intelligence, and Self Efficacy.

## A. PENDAHULUAN

Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran setiap karyawan yang menjadi penggerakannya sehingga sudah seleyaknya pemimpin atau para manajer perusahaan harus dapat memahami kondisi karyawan, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan, (Luthans, 2006, p. 102).

Menurut Robbins (2006, p. 78) stres kerja diartikan sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demand) terkait dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting.

Robbins juga menjelaskan bahwa untuk mendeteksi stres kerja pada karyawan dapat dilihat dari tiga gejala stres kerja, yaitu: 1) gejala fisiologis (berkaitan dengan kondisi kesehatan fisik), 2) gejala psikologis (berkaitan dengan mental), dan 3) gejala perilaku (berkaitan dengan perubahan tingkah laku). Ketiga gejala stres kerja tersebut merupakan mekanisme yang saling berinteraksi satu sama lain dalam diri individu ketika merespon stres sebagai hasil atau keluaran dari stres yang dialaminya.

Hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan melalui wawancara dengan empat karyawan yang bertugas sebagai sales promotion girl (SPG) di NU imej agency and event organizer Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara telah diidentifikasi adanya kecenderungan gejala stres kerja yang dialami

oleh para karyawan NU Imej agency and event organizer Yogyakarta, seperti gejala fisiologis, (mengalami kelelahan, pusing, sakit punggung, dan kaki pegal-pegal), gejala psikologis, (adanya tingkat stres tinggi mungkin disertai dengan perasaan tegang dan kemarahan karena ada perlakuan dari calon pembeli yang tidak menyenangkan), sedangkan gejala tingkah laku (tingkat stres tinggi karena susah tidur dan harus menjalani kegiatan rutin pada waktu pagi di rumah).

Pentingnya memahami stres kerja pada karyawan karena stres kerja sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik dari karyawan terhadap berbagai kondisi tuntutan kerja di dalam organisasi maupun dari luar organisasi yang dirasakan karyawan (Luthans, 2006, p. 112). Umumnya stres kerja yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi, apabila karyawan menghadapi masalah kerja secara terus-menerus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, tentunya hal ini akan berpengaruh langsung pada hasil kerjanya.

Menurut Azaba dan Sharaf (2011, p. 8) jika kondisi stres kerja yang dirasakan karyawan terlalu besar dapat mengancam kemampuannya untuk menghadapi situasi lingkungan kerja yang pada akhirnya mengganggu aktivitas pekerjaannya.

Stres kerja menjadi permasalahan yang cukup penting untuk diperhatikan dan memerlukan penanganan secara serius dalam suatu organisasi, dikarenakan stres kerja biasanya muncul sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik dari karyawan terhadap berbagai kondisi tuntutan kerja di dalam organisasi maupun dari luar

organisasi yang dirasakan karyawan (Luthans, 2006, p. 108).

Menurut Azaba dan Sharaf (2011, p. 18) bahwa jika kondisi stres kerja yang dirasakan karyawan terlalu besar dapat mengancam kemampuannya untuk menghadapi situasi lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat mengganggu aktivitas pekerjaannya.

Menurut Robbins (2006, p. 89) karyawan yang dalam menyelesaikan tugasnya merasakan kelelahan, pusing, dan susah tidur dapat menyebabkan stres, sehingga perlu dipahami faktor-faktor penyebab stres kerja, agar karyawan mampu menghadapi kondisi kerjanya.

Menurut Greenberg (2002, p. 22) faktor stres kerja meliputi: 1) faktor efikasi diri, secara umum berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengelola tingkat kecemasan pada situasi kerja yang dihadapinya, 2) faktor kecerdasan emosi, secara umum berhubungan dengan ketidakstabilan internal emosi individu, bahwa individu dengan kadar *neuroticism* tinggi umumnya mudah cemas, khawatir, kurang mampu mengontrol emosinya dan sebaliknya, 3) faktor kepribadian, secara umum berkaitan dengan tipe kepribadian dan karakteristik individu saat menghadapi tekanan.

Sejalan dengan penjelasan Colquitt dan Wesson (2015, p. 39) dalam buku *Organizational Behaviour* bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi secara pribadi lebih efektif, tegas dan mampu menghadapi kekecewaan hidup, memiliki ketahanan terhadap stres, siap untuk mencari dan

menerima tantangan sekalipun harus menemui berbagai kesulitan, percaya diri dan yakin akan kemampuannya, dapat dipercaya dan diandalkan, sering mengambil inisiatif serta dapat beradaptasi dan menangani masalah kerjanya.

Menurut Goleman (2009, p. 56) kecerdasan emosi diartikan sebagai kemampuan mengendalikan diri dari emosi, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan ransangan (impuls), memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, mampu berempati dan membina hubungan dengan orang lain.

Goleman (2009, p. 58) juga menjelaskan tentang aspek-aspek kecerdasan emosi untuk mengukur tinggi rendahnya kecerdasan emosi seseorang melalui: 1) mengenali emosi diri, 2) mengelola emosi, 3) memotivasi diri sendiri, 4) mengenali emosi orang lain, dan 5) membina hubungan.

Karyawan yang mampu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina dan membangun hubungan kerja yang baik di lingkungan kerjanya, maka akan terhindar dari stres kerja.

Sebaliknya karyawan yang tidak mampu mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan tidak mampu membina dan membangun hubungan kerja yang baik di lingkungan kerjanya, maka ada kecenderungan karyawan tersebut bisa mengalami stres dalam bekerja.

Hal ini telah dibuktikan melalui hasil penelitian yang dilakukan Yen dan Atmadji (2003, p. 187-194) bahwa kecerdasan emosi

dapat menjauhkan seseorang dari stres dan mengarahkan untuk dapat beradaptasi dengan lebih baik karena individu memiliki kemampuan untuk mengatur emosinya.

Menurut Bandura (1997, p. 83) efikasi diri merupakan keyakinan individu dengan kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi dirinya dan kejadian dalam lingkungan sebagai penentu bagaimana ia merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku.

Bandura (1997, p. 85) juga menjelaskan dimensi-dimensi efikasi diri, meliputi: 1) dimensi tingkat, berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya, 2) dimensi kekuatan, berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya, 3) dimensi generalisasi, berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya.

Pendapat Bandura (2006, p. 307-337) dalam artikelnya yang berjudul tentang *guide for constructing self efficacy scales* menegaskan bahwa ketiga dimensi tersebut paling akurat untuk menjelaskan efikasi diri seseorang.

Dimensi yang membentuk efikasi diri adalah tingkat (*level*), dimensi kekuatan (*strenght*), dan dimensi generalisasi (*generality*), bahwa efikasi diri seorang karyawan terletak pada cara ia mengelola kemampuan menghadapi kesulitan dan yakin menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

Artinya karyawan yang memiliki keyakinan diri baik dalam menghadapi segala kesulitan di lingkungan kerja, maka ia akan cenderung terhindar dari stres kerja, sebaliknya karyawan yang tidak mampu mengelola kemampuan menghadapi kesulitan di lingkungan kerjanya, maka ada kecenderungan ia akan mengalami stres kerja.

Stres kerja merupakan hal yang penting untuk dipahami oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar karyawan terhindar dari pengaruh stres dalam bekerja, karena karyawan yang tidak memahami tentang stres kerja akan memunculkan berbagai permasalahan pada dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **B. Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan mendeskripsikan seberapa besar pengaruh kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan Nu imej agency and event organizer Yogyakarta, yang dilaksanakan pada bulan Desember 2018. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Nu imej agency and event organizer Yogyakarta yang berjumlah 150 karyawan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan cara acak (*random sampling*). Prosedur pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 60 karyawan.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosi (X1) dan efikasi diri (X2). Sedangkan variabel terikatnya yaitu stres kerja (Y). Data dikumpulkan menggunakan skala atau (kuesioner).

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan *variabel* dan mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji pertanyaan yang diajukan (Sugiyono, 2015, p. 101).

Analisis data dalam penelitian deskriptif langkah-langkahnya yaitu: uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis penelitian. Selanjutnya menyajikan data, interpretasi dan analisis data serta membuat kesimpulan.

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis, yaitu:

Terdapat pengaruh kecerdasan emosi dan efikasi diri secara simultan terhadap stres kerja.

Terdapat pengaruh kecerdasan emosi secara parsial terhadap stres kerja.

Terdapat pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap stres kerja.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Hasil Penelitian**

Penelitian dilakukan di NU imej agency and event organizer Yogyakarta,

dengan responden sebanyak 60 karyawan. Hasil penelitian diuraikan sebagai berikut.

#### a) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas sebaran dari stres kerja, kecerdasan emosi, dan efikasi diri, sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai		Subyek	Ket
	SD	p		
Stres Kerja	0,846	0,471	60	Normal
Kecerdasan Emosi	0,862	0,448	60	Normal
Efikasi Diri	1,279	0,76	60	Normal

Variabel stres kerja, kecerdasan emosi, dan efikasi diri memiliki sebaran distribusi normal, karena ketiga variabel dengan nilai  $p > 0,05$ .

#### b) Uji Linieritas

Hasil uji linieritas terhadap variabel penelitian dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai		Ket
		F	p	
Stres Kerja	Kecerdasan Emosi	1.183	0,284	Tidak Linear
	Efikasi Diri	9,974	0,003	Linear

Hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat dijelaskan, sebagai berikut: (1) Hasil dari *out put* untuk stres kerja dengan kecerdasan emosi diperoleh F sebesar 1,83 dan nilai signifikan pada linearity sebesar 0,284 lebih besar dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). (2).

Hasil dari *out put* untuk stres kerja dengan efikasi diri diperoleh F sebesar 9,974 dan nilai signifikan pada linearity sebesar 0,003 kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>.399<sup>a</sup></b>	.159	.130	12.119

a. Predictors: (Constant), Efikasi\_Diri, Kecerdasan\_Emosi

ANOVA<sup>b</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1588.020	2	794.010	<b>5.407</b>	<b>.001<sup>a</sup></b>
	Residual	8370.963	57	146.859		
	Total	9958.983	59			

a. Predictors: (Constant), Efikasi\_Diri, Kecerdasan\_Emosi

b. Dependent Variable: Stres\_Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.463	16.767		1.399	.167
Kecerdasan_Emosi	<b>-.111</b>	.180	<b>.076</b>	<b>.615</b>	<b>.541</b>
Efikasi_Diri	<b>.572</b>	.185	<b>.380</b>	<b>3.086</b>	<b>.003</b>

a. Dependent Variable: Stres\_Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka secara matematis dapat ditulis ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 23,463 + 0,076X_1 + 0,380X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan peran variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut sebagai berikut:

Konstanta (a) = 23,463.

Artinya apabila variabel kecerdasan emosi dan efikasi diri tidak ada atau sama dengan nol maka tingkat kepuasan kerja sebesar 23,463.

Koefisien regresi  $b_1 = 0,076$ .

Artinya apabila kecerdasan emosi yang berhubungan dengan stres kerja mengalami peningkatan 1 persen, maka stres kerja akan naik 0,076.

Koefisien regresi  $b_2 = 0,380$ .

Artinya apabila efikasi diri yang berhubungan dengan stres kerja mengalami peningkatan 1 persen, maka stres kerja akan naik 0,380.

Sumbangan efektif dari kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap stres kerja dapat dilihat dari R square ( $R^2$ ). Nilai uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,159. Sumbangan efektif kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap stres kerja sebesar 15,9%. Sedangkan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 84,1%.

## 2. Pembahasan

### *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri Secara Simultan terhadap Stres Kerja*

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan stres kerja menemukan nilai F hitung sebesar 5,407 dengan  $p=0,001$  ( $p < 0,05$ ). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan ditemukan  $R^2$  sebesar 0,159.

Sumbangan efektif kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap stres kerja sebesar 15,9%,

sedangkan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 84,1%.

Faktor-faktor lain dari variabel stres kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menurut Greenberg (2002, p. 13-16) terdiri dari faktor kepribadian. Menurut Robbins (2006, p. 89) faktor lain yang turut memberikan pengaruh dalam penelitian ini yakni faktor lingkungan kerja dan faktor organisasi, begitu juga menurut Griffin (2002, p. 65) yang menyatakan bahwa penyebab stres yang berhubungan dengan kerja terdiri dari tuntutan tugas, fisik, peran, dan interpersonal.

Hasil tersebut mengandung pengertian bahwa secara bersama-sama kedua variabel, yaitu kecerdasan emosi dan efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi dan semakin tinggi efikasi diri secara bersama-sama menunjukkan semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi dan efikasi diri secara bersama-sama menunjukkan semakin tinggi stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan yaitu ada pengaruh positif antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja, ada pengaruh positif antara efikasi diri terhadap stres kerja, ada pengaruh antara kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap stres kerja. Penjelasan tersebut, mengandung makna bahwa kecerdasan emosi dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi dan efikasi diri secara bersama-sama menunjukkan semakin rendah stres kerja.

Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi dan efikasi diri secara bersama-sama menunjukkan semakin tinggi stres kerja pada karyawan.

Hasil pembahasan analisis di atas, diperkuat hasil penelitian Akbar (2013, p. 38-42) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja, di mana individu yang memiliki kecerdasan emosi negatif maka stres kerjanya tinggi, atau sebaliknya.

Hasil penelitian Agung dan Meita (2013, p. 1-6) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jika kecerdasan emosi dan efikasi diri tinggi maka stress kerja rendah, begitu juga sebaliknya jika kecerdasan emosi dan efikasi diri rendah maka stress kerja akan tinggi.

Kesimpulan yang dapat diambil, yaitu jika kecerdasan emosi dan efikasi diri tinggi maka stres kerja rendah, dan sebaliknya jika kecerdasan emosi dan efikasi diri rendah maka stres kerja akan tinggi. Diketahui dari nilai F pada tabel anova, maka nilai F yang diperoleh cukup signifikan, hal ini berarti, hipotesis mayor yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang menyakinkan kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap stres kerja, dapat diterima.

#### *Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja*

Hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja menemukan nilai F hitung sebesar 1,183 dengan  $p=0,284$  ( $p < 0,05$ ). Perhitungan dilakukan

dengan menggunakan analisis linierity dan ditemukan  $R^2$  sebesar 0,019. Sumbangan efektif kecerdasan emosi terhadap stres kerja sebesar 0,19%, sedangkan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 99,81%.

Kecerdasan emosi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi tidak menunjukkan semakin rendahnya stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi menunjukkan semakin tinggi stres kerja.

Realita di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki kecerdasan emosi yang baik. Masih banyak karyawan yang belum mempunyai kemampuan kecerdasan emosi yang memadai. Jadi, berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan yaitu tidak terdapat pengaruh positif kecerdasan emosi dengan stres kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Yen dan Atmadji (2003, p. 187-194) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada karyawan.

Menurut Salovey dan Mayer (2004, p. 43) kecerdasan emosi diartikan sebagai kemampuan individu dalam memantau emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuan dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, di mana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya.

Kesimpulan yang dapat diambil, yaitu kecerdasan emosi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi

kecerdasan emosi tidak menunjukkan semakin rendahnya stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi menunjukkan semakin tinggi stres kerja.

Hal tersebut diketahui dari nilai F hitung sebesar 1,183 dengan  $p = 0,284$  ( $p < 0,05$ ). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan analisis linierity dan ditemukan  $R^2$  sebesar 0,019. Hal ini berarti, hipotesis minor pertama yang mengatakan ada pengaruh yang menyakinkan kecerdasan emosi dengan stres kerja, tidak dapat diterima.

#### *Pengaruh Efikasi Diri terhadap Stres Kerja*

Hasil penelitian mengenai pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja menemukan nilai F hitung sebesar 9,974 dengan  $p=0,003$  ( $p < 0,05$ ). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan analisis linierity dan ditemukan  $R^2$  sebesar 0,154.

Sumbangan efektif kecerdasan emosi terhadap stres kerja sebesar 15,4%, sedangkan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 84,6%.

Efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi efikasi diri menunjukkan semakin rendahnya stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri menunjukkan semakin tinggi stres kerja.

Realita di lapangan menunjukkan bahwa semua karyawan memiliki efikasi diri yang baik. Hampir semua karyawan mempunyai kemampuan efikasi diri secara memadai dalam melaksanakan tugasnya sebagai SPG Rokok. Jadi, berdasarkan hasil penelitian yang peneliti

lakukan yaitu terdapat pengaruh positif efikasi diri dengan stres kerja.

Temuan hasil penelitian ini diperkuat hasil penelitian Kusnadi (2014, p. 1-15) yang menunjukkan adanya hubungan positif efikasi diri dengan stres kerja pada Dosen Universitas X. Artinya dosen yang memiliki efikasi diri tinggi lebih yakin melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat menghindari potensi stres kerja.

Menurut Alwisol (2009, p. 201) efikasi diri diartikan sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Kesimpulan yang dapat diambil, yaitu efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi efikasi diri menunjukkan semakin rendahnya stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri menunjukkan semakin tinggi stres kerja. Hal tersebut diketahui dari nilai F hitung sebesar 9,974 dengan  $p=0,003$  ( $p < 0,05$ ).

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan analisis linieritas dan ditemukan  $R^2$  sebesar 0,154. Hal ini berarti, hipotesis minor kedua yang mengatakan ada pengaruh yang menyakinkan efikasi diri terhadap stres kerja, dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan kecerdasan emosi yang baik dapat menjauhkan individu dari stres kerja dan mengarahkan individu untuk dapat

beradaptasi secara lebih baik dan penuh keyakinan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi dan efikasi diri tinggi akan jauh lebih mampu mengenali dan mengelola perasaan diri sendiri dan mampu berinteraksi secara baik dengan orang lain sehingga akan menentukan pikiran dan tindakan secara tepat dan efektif. Hal itu dapat membuat karyawan mampu menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan yang menimbulkan stres kerja.

Sejalan dengan pendapat Goleman (2001, p. 69) yang mengungkapkan bahwa dengan adanya kecerdasan emosi dan efikasi diri yang baik pada diri individu akan lebih sadar dengan emosinya, lebih mudah bersikap empati dan lebih terampil dalam hubungan antar pribadi, lebih percaya diri dan optimis, mudah beradaptasi dan menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, termasuk lingkungan kerjanya dan lebih baik dalam menangani stres.

#### **D. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Secara simultan kecerdasan emosi dan efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan *sales promotion girl* (SPG) *Nu imej agency and event organizer* Yogyakarta. Semakin tinggi kecerdasan emosi dan efikasi diri secara bersama-sama menunjukkan semakin rendah stres kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi dan efikasi diri secara bersama-sama menunjukkan semakin tinggi stres kerja pada karyawan.

Kecerdasan emosi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi tidak menunjukkan semakin rendahnya stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi menunjukkan semakin tinggi stres kerja.

Realita di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki kecerdasan emosi yang baik. Masih banyak karyawan yang belum mempunyai kemampuan kecerdasan emosi yang memadai. Jadi, berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan yaitu tidak terdapat pengaruh positif kecerdasan emosi dengan stres kerja.

Efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi efikasi diri menunjukkan semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri menunjukkan semakin tinggi stres kerja.

Realita di lapangan menunjukkan bahwa semua karyawan memiliki efikasi diri yang baik. Hampir semua karyawan mempunyai kemampuan efikasi diri secara memadai dalam melaksanakan tugasnya sebagai SPG Rokok. Jadi, berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan yaitu terdapat pengaruh positif efikasi diri dengan stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Agung, G.B, dan Meita, S. (2013). Hubungan Kecerdasan Emosional dan *Self Efficacy* dengan Tingkat Stres Mahasiswa yang Sedang Mengerjakan Skripsi. *Jurnal Psikologi*. (1). 2, pp. 1-6.

Akbar, N, Sukma. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Ecopsy*. (1). 1, pp. 38-42.

Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. Malang: UMM Press.

Azaba, S, dan Sharaf, M.F. (2011). The Effect Of Job Stress On Smoking and Alcohol Consumption. *Journal of Health Economic*. (1). 15, pp. 43-57.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy (The Exercise Of Control)*. New York: W.H Freeman and Company.

Bandura, A. (2006). *Guide for Constructing Self-Efficacy Scale*. Self-Efficacy Belief of Adolescents. *Journal of Educational Psychology*. (2). 2, pp. 307-337.

Colquitt, J.A, Lepine, and Wesson, M.J. (2015). *Organizational Behavior*, 4th ed. United States of America: McGraw-Hill Education.

Goleman, D. (2009). *Working With Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Greenberg, J.S. (2002). *Comprehensive Stress Management*. (7th Ed). United States: Mc Graw Hill Company Inc.

Griffin, R. (2002). *Management*, Edisi 2. Jakarta: Erlangga.

Kusnadi, M.A. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X. *Jurnal Psikologi*, (3). 1, pp. 1-15.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V.A. Yuwono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi Offset.

Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Alih Bahasa Tim Indeks. Jakarta: Indeks kelompok Gramedia.

Salovey, P.B, and Mayer, M.A. (2004). *Emotional Intelligence*. New York: National Professional Resources, Inc.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Yen, Ie, Tjahjoanggoro, A.J, dan Atmadji, G.  
(2003). Hubungan Antara Kecerdasan  
Emosional Dengan Prestasi Kerja  
Distributor Multi Level Marketing

(MLM). *Journal Anima, Indonesian  
Psychological*. (18). 2, pp. 187-194.