

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Menurut Robbins (2006) 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.

Wawancara dengan 4 (empat) orang karyawan *Sales Promotion Girl* (SPG) yang bekerja di *NU Imej Agency and Event Organizer* Yogyakarta, pada hari Senin tanggal 25 Juni 2017, pukul 10.00-11.00

WIB. Proses wawancara dilakukan di cafe legend yang beralamat di Kota Baru Yogyakarta.

Adapun acuan teori yang penulis gunakan dalam pelaksanaan wawancara, yaitu berpedoman pada pendapat Robbins (2006) tentang gejala-gejala stres kerja (fisiologis, psikologis, dan perilaku). Teknik wawancara yang digunakan adalah mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena penulis menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam, (Sugiyono, 2015).

NU Imej Agency and Event Organizer Yogyakarta merupakan organisasi *Agency profit* yang bergerak di bidang penjualan rokok di bawah naungan PT. Djarum Kudus tbk, dengan pola kerja menugaskan karyawannya untuk menjual rokok secara langsung atau *outdoor* ke lokasi cafe, diskotik, dan tempat-tempat hiburan malam di wilayah Yogyakarta.

Hasil wawancara penulis dengan 4 (empat) orang karyawan yang bertugas sebagai *Sales Promotion Girl* (SPG) di *NU Imej Agency and Event Organizer* Yogyakarta, penulis memperoleh informasi bahwa tugas utama karyawan (SPG), yaitu menjual produk (rokok) secara *outdoor* atau langsung ke lokasi tempat-tempat hiburan malam yang ada di Yogyakarta, seperti cafe dan diskotik dengan jam kerja mulai dari pukul 16.00 s/d 03.00 WIB. Untuk mekanisme pelaksanaan kerjanya, para (SPG) dituntut untuk berjalan kaki sejauh 2 hingga 5 kilo meter untuk menawarkan

rokok kepada calon pembeli tergantung lokasi dan jarak tempat-tempat hiburan malam yang menjadi target penjualan.

Kondisi tersebut tidak jarang membuat karyawan merasa kelelahan, pusing, sakit punggung, dan kaki pegal-pegal karena harus berjalan kaki dari satu cafe ke cafe lainnya dengan jarak yang cukup jauh. Belum lagi jika harus mencari calon pembeli rokok di dalam diskotik yang sudah dalam kondisi mabok akibat mengonsumsi minuman beralkohol.

Menjalani pekerjaan sebagai *Sales Promotion Girl* (SPG) diakui para karyawan membutuhkan kesabaran cukup tinggi karena harus mengikuti peraturan kerja dari perusahaan dan kondisi kerja dilapangan yang kadang tidak membuat mereka nyaman saat berhadapan dengan calon pembeli yang tidak menyenangkan, belum lagi pola tidur menjadi berubah, kadang sehabis pulang kerja pukul 03.00 WIB justru membuat mereka susah tidur karena pada pagi hari mereka harus melakukan aktivitas rutin seperti berangkat kuliah dan menyelesaikan pekerjaan di rumah.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi 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 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). 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, *et al* (2011) jika kondisi stres kerja yang dirasakan karyawan terlalu besar dapat mengancam kemampuannya untuk menghadapi situasi lingkungan kerja yang pada akhirnya mengganggu aktivitas pekerjaannya.

Uraian di atas, sejalan dengan hasil penelitian Luthans (2006) yang menjelaskan bahwa para pekerja industri tekstil di Amerika Serikat sebanyak 46% merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres, dan 34% berpikir untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres di tempat kerja. Hasil penelitian Nakata (2012) juga menjelaskan bahwa 196 manajer yang bekerja di perusahaan multinasional menunjukkan *role overload* menjadi penyebab utama stres di lingkungan kerjanya, hal ini terjadi karena lingkungan bisnis yang global, struktur perusahaan yang berubah-ubah, dan karyawan dibebani target yang cukup tinggi.

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). Hal ini menurut Azaba dan Sharaf (2011) 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) 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) 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.

Berdasarkan uraian di atas, dan untuk memahami stres kerja pada karyawan (SPG) yang bekerja di *NU Imej Agency and Event Organizer* Yogyakarta, maka

dalam penelitian ini penulis menggunakan faktor kecerdasan emosi dan faktor efikasi diri dari pendapat Greenberg (2002). Alasan penulis memilih kedua faktor tersebut didasarkan pada hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan 4 (empat) orang karyawan yang bekerja sebagai *Sales Promotion Girl* (SPG) di *NU Imej Agency and Event Organizer* Yogyakarta yang menunjukkan bahwa ada kecenderungan stres kerja yang dialami karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

Sejalan dengan penjelasan Colquitt, et al (2015) 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) 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 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. Hasil penelitian yang dilakukan Yen, *et al* (2003) 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) 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 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) dalam artikelnya yang berjudul tentang *guide for constructing self efficacy scales* menegaskan bahwa ketiga dimensi tersebut paling

akurat untuk menjelaskan efikasi diri seseorang. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa 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.

Hasil penelitian Jex *et al* (2001) menunjukkan bahwa pekerjaan pun dapat benar-benar menjadi ancaman dan sumber stres bagi karyawan yang tidak memiliki efikasi diri tinggi, bahwa dirinya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, bahwa efikasi diri yang tinggi membantu individu untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik, sehingga stres yang dirasakan pun kecil.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini, yaitu “apakah stres kerja yang dialami karyawan *Sales Promotion Girl* di *NU Imej Agency and Event Organizer* Yogyakarta dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan emosi dan efikasi diri?”. Stres kerja dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosi dan faktor efikasi diri. Hal ini bisa dipahami dari karyawan dengan kecerdasan emosi yang kurang baik dan tidak

memiliki keyakinan diri untuk menghadapi permasalahan di lingkungan kerjanya, maka ada kecenderungan ia akan mengalami stres kerja. Kecerdasan emosi dideskripsikan sebagai kemampuan karyawan untuk mengelola emosinya agar terhindar dari stres kerja. Efikasi diri dideskripsikan sebagai tingkat kemampuan karyawan dalam menyakinkan dirinya saat menghadapi masalah kerja, sehingga terhindar dari stres kerja.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui linieritas kecerdasan emosi secara *parsial* terhadap stres kerja pada karyawan *Sales Promotion Girl* di *NU Imej Agency and Event Organizer* Yogyakarta.
- b) Untuk mengetahui linieritas efikasi diri secara *parsial* terhadap stres kerja pada karyawan *Sales Promotion Girl* di *NU Imej Agency and Event Organizer* Yogyakarta.
- c) Untuk mengetahui linieritas korelasi antara tingkat kecerdasan emosi dan efikasi diri secara *simultan* terhadap stres kerja pada karyawan *Sales Promotion Girl* di *NU Imej Agency and Event Organizer* Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasana Ilmu Pengetahuan di bidang Psikologi, khususnya pada bidang peminatan Psikologi Industri dan Organisasi dalam memahami gejala-gejala stres kerja karyawan.

b) Manfaat Praktis

- 1) Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya mengelola kecerdasan emosi, serta memahami kemampuan diri guna meningkatkan efikasi diri dalam bekerja agar terhindar dari stres kerja.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai upaya memahami gejala-gejala stres kerja serta faktor-faktor potensial yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan.

C. Keaslian Penelitian

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan konteks permasalahan penelitian ini.

- a) Penelitian yang dilakukan Wijono (2006) tentang Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran terhadap Stres Kerja Manajer Madya. Penelitian ini dirancang untuk mempelajari pengaruh kepribadian tipe A dan peran terhadap stres kerja dan kinerja di perusahaan yang ada di Jawa Tengah. Subjeknya terdiri dari 145 manajer menengah perusahaan dengan menggunakan kuesioner dalam

pengumpulan data penelitian. Kuesioner stres kerja digunakan untuk menilai stres kerja. Analisis data penelitian menggunakan regresi.

- a) Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa nilai $R = 0,576$ ($p < 0,05$). Artinya ada korelasi antara kepribadian tipe A dan peran sekaligus terhadap stres kerja dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,332. Koefisien determinasi sebesar 0,332. Artinya menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepribadian tipe A dan peran sekaligus dengan variabel stres kerja adalah sebesar 33,2%, sedangkan sisanya (66,8%) dipengaruhi oleh variabel lainnya. Standar kesalahan estimasi adalah 0.67166. Hal ini disebabkan kedua variabel yang berpengaruh terhadap stres kerja memberi pengaruh yang cukup besar secara bersama-sama terhadap stres kerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepribadian tipe A dan peran berpengaruh sekaligus terhadap stres kerja manajer madya, dimana pengaruh variabel kepribadian tipe A dan peran sekaligus dengan variabel stres kerja sebesar 33,2%, sedangkan sisanya (66,8%) dipengaruhi oleh variabel lainnya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara mandiri berpengaruh terhadap perubahan variabel stres kerja. Terakhir, dimensi beban peran dalam penelitian ini ternyata mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan ketidakjelasan peran ataupun konflik peran.
- b) Persamaan penelitian Wijono dengan penelitian yang penulis, yaitu sama-sama meneliti masalah stres kerja dengan menggunakan pendekatan jenis

penelitian kuantitatif dan analisis regresi sebagai teknik analisis data penelitian.

- c) Perbedaan penelitian Wijono dengan penelitian penulis, yaitu Wijono menggunakan karyawan dengan manajer madya sebagai sampel penelitiannya, sedangkan penulis menggunakan karyawan marketing. variabel independen yang digunakan Wijono, yaitu kepribadian type A dan peran, sedangkan penulis menggunakan kecerdasan emosi dan efikasi diri sebagai variabel independen dalam penelitian. Wijono menggunakan kuesioner untuk proses pengumpulan data penelitian, sedangkan penelitian penulis menggunakan skala *likert*.
- b) Penelitian yang dilakukan Hamdani dan Handoyo (2012) tentang Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (X) dan stres kerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang aktif dan telah bekerja sebagai karyawan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya minimal selama 15 bulan dengan pendidikan terakhir minimal SMA atau sederajat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara acak sederhana (*simple random sampling*). Dalam penelitian ini yang

menjadi sampel berjumlah 278 orang karyawan. pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik *spearman rank*.

- a) Hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja karyawan adalah sebesar -0,450 dengan p sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.
- b) Persamaan penelitian Hamdani dan Handoyo dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu menjadikan stres kerja sebagai variabel dependen (Y), sama-sama menggunakan pendekatan metode kuantitatif.
- c) Perbedaan penelitian Hamdani dan Handoyo dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu dilihat dari variabel independennya, teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik statistik *spearman rank*, sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan teknik analisis regresi.
- c) Penelitian yang dilakukan Kasmarani (2012) tentang Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel beban kerja fisik dan mental dengan stres kerja pada perawat di IGD RSUD Cianjur. Jumlah subjek penelitian sebanyak 27 oarang yang diambil secara *purposive sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory research*

dengan desain *cross sectional* dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan *Pearson Product Moment* serta regresi linier sederhana.

- a) Hasil penelitian karakteristik responden diketahui memiliki umur 25-29 tahun sebesar 46,2%, masa kerja <6 tahun 73,1%, pendidikan D3 96,2%, jenis kelamin laki-laki 73,1%. Perawat dengan beban kerja fisik ringan 96,2%, beban kerja mental tinggi 70,1% dan tidak mengalami stres kerja 70,1%. Analisis secara statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja fisik dengan nilai ($p = 0,322$) dan ada pengaruh beban kerja mental ($p = 0,048$) terhadap stres kerja perawat di IGD RSUD Cianjur.
 - b) Persamaan penelitian Kasmarani dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu mengkaji permasalahan stres kerja dengan pendekatan metode penelitian kuantitatif.
 - c) Perbedaan penelitian Kasmarani dengan penelitian ini, yaitu Kasmarani menggunakan perawat RSUD sebagai subjek penelitiannya, penelitian ini menggunakan karyawan marketing rokok. Perbedaan lainnya, yaitu penggunaan variabel independen kedua penelitian ini berbeda. Teknik analisis data yang digunakan Kasmarani terdiri dari analisis korelasi dan *product moment* serta regresi linier sederhana, sedangkan penulis hanya menggunakan analisis regresi melalui uji asumsi klasik.
4. Penelitian yang dilakukan Agung dan Budiani (2013) tentang “Hubungan Kecerdasan Emosi dan *Self Efficacy* dengan Tingkat Stres Mahasiswa yang

sedang Mengerjakan Skripsi.” Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kecerdasan emosi dan self efficacy dengan tingkat stres mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 mahasiswa fakultas ilmu pendidikan Universitas Negeri Surabaya. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

- a) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari data regresi linier berganda diperoleh hasil yang signifikan antara kecerdasan emosi dan *self-efficacy* dengan tingkat stres mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan *self-efficacy* secara bersamaan memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat stres, dengan sumbangan yang diberikan oleh kecerdasan emosi dan *self-efficacy* sebesar 69,6%. Artinya, sebesar 69,6% tingkat stres dipengaruhi oleh kecerdasan emosi dan *self-efficacy*. Sisanya sebesar 30,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan tingkat stres pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi, serta menghasilkan nilai koefisien regresi pada kecerdasan emosi sebesar -0,024 dengan hubungan yang bersifat negatif. Hubungan ini menyatakan bahwa kenaikan atau penurunan variabel bebas kecerdasan emosi akan mengakibatkan kenaikan dan penurunan variabel terikat stres. Dapat dikatakan, apabila kecerdasan emosi turun satu tingkatan

maka stres diprediksi akan mengalami kenaikan sebesar -02,4%, jika kecerdasan emosi mengalami penurunan satu tingkatan maka stres diprediksi mengalami kenaikan sebesar -02,4%. Terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan tingkat stres pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi, serta menghasilkan nilai koefisien hubungan *self-efficacy* dengan stres adalah -0,813 dengan hubungan yang bersifat negatif. Hubungan ini menyatakan bahwa kenaikan atau penurunan variabel bebas *self-efficacy* akan mengakibatkan penurunan dan kenaikan variabel terikat stres. Sehingga, apabila *self-efficacy* naik satu tingkatan maka diprediksi stres akan mengalami penurunan sebesar -81,3%. Sebaliknya, jika *self-efficacy* mengalami penurunan satu tingkatan maka stres diprediksi mengalami kenaikan sebesar -81,3%.

- b) Persamaan penelitian Agung dan Budiani dengan penelitian yang akan penulis lakukan, yaitu mengkaji masalah stres kerja, menggunakan kecerdasan emosi dan *self-efficacy* sebagai variabel independen. Teknik analisis data penelitian sama-sama menggunakan regresi berganda.
- c) Perbedaan Penelitian Agung dan Budiani dengan penelitian yang akan penulis lakukan, yaitu dalam penelitian Agung dan Budiani hanya melakukan analisis regresi berganda, sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan regresi linier berganda dan regresi linier sederhana. Agung dan Budiani mengkaji tingkat stres pada mahasiswa, sedangkan penelitian yang penulis

lakukan mengkaji stres kerja pada karyawan melalui gejala-gejala stres kerja yang dirasakan karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan Kusnadi (2014) tentang Hubungan antara Beban Kerja dan *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stres kerja, untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen dari 7 fakultas di Universitas X dengan sampel penelitian sebanyak 90 orang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket, sedangkan teknik analisisnya menggunakan regresi linier berganda dan *pearson correlation*.

- a) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan *self-efficacy* dengan stres kerja $\beta = 0,647$ ($p < 0,05$). Terdapat juga hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja $\beta = 0,782$ ($p < 0,05$) dan ada hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan stres kerja $\beta = -0,539$ ($p < 0,05$). Gambaran terkait tiga variabel, yaitu mayoritas dosen merasakan tingkat beban kerja dan stress kerja yang rendah serta tingkat *self-efficacy* yang dimiliki berada pada tingkat tinggi. Kesimpulan penelitian ini menemukan bahwa bukan hanya faktor eksternal yang dapat memengaruhi stress kerja namun juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal. Dari hasil yang didapat telah diketahui bahwa perlunya perhatian dari pihak universitas terhadap dosen-dosen penting adanya. Hal ini dikarenakan agar kinerja dari

dosen tetap maksimal. Disarankan juga kepada dosen untuk memperhatikan kondisi fisik dan psikologis dengan cara rutin berolahraga dan lebih menyikapi positif terkait dengan kondisi kerja sebagai dosen. Hal ini diperlukan mengingat hasil dari aspek *physical demand* dan *temporal demand* menunjukkan bahwa cukup banyak aktivitas fisik yang diperlukan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, serta cukup besarnya tekanan yang dirasakan oleh dosen.

- b) Persamaan penelitian Kusnadi dengan penelitian yang akan penulis lakukan, yaitu sama-sama meneliti tentang masalah stres kerja serta menggunakan efikasi diri sebagai salah satu variabel independen dalam penelitian. Teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi.
- c) Perbedaan penelitian Kusnadi dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu tujuan penelitian Kusnadi mengkaji hubungan variabel *self-efficacy*, beban kerja dengan stres kerja pada dosen. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan stres kerja. Kusnadi menggunakan analisis regresi dan *pearson correlation*, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi.

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap beberapa penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa pada dasarnya penelitian yang penulis lakukan memiliki kesamaan-kesamaan tertentu dengan penelitian terdahulu terkait teori yang digunakan, variabel penelitian yang sama-sama mengukur stress kerja pada karyawan.