

PENGARUH EFIKASI DIRI, KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL PERAWAT TERHADAP STRES KERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP DI RSUD KABUPATEN ROKAN HULU

Fajly Rizki

Program Studi Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian

Email : fajlyrizki@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, komunikasi dan kecerdasan emosional perawat terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 67 orang karyawan, dengan tehnik *proportional sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, penelitian lapangan terdiri dari observasi, kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi R, uji t dan uji F. Hasil penelitian secara parsial dan simultan variabel efikasi diri, komunikasi dan kecerdasan emosional perawat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

Kata kunci: efikasi diri, komunikasi, kecerdasan emosional, stress kerja

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, COMMUNICATION AND EMOTIONAL INTELLIGENCE OF NURSES ON THE WORK STRESS OF INPATIENT NURSES AT ROKAN HULU REGENCY HOSPITAL

Abstract

This study aims to determine the influence of self-efficacy, communication and emotional intelligence of nurses on the work stress of nurses inpatient parts at Rokan Hulu Regency Hospital. This research was conducted at Rokan Hulu Regency Hospital. The number of samples used was 67 employees, with proportional sampling techniques. Data collection methods using field research and literature research, field research consists of observations, questionnaires and interviews. The analytical tools used include validity tests and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroskedasticity tests, multiple linear regression tests, R determination coefficient tests, t tests and F tests. The results of the study partially and simultaneously variable self-efficacy, communication and emotional intelligence of nurses provide a significant dredging to the work stress of nurses inpatient parts at Rokan Hulu Regency Hospital.

Keywords: self-efficacy, communication, emotional intelligence, work stress.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan yang memiliki peranan penting sebagai penunjang kesehatan masyarakat. Keberhasilan suatu rumah sakit ditandai dengan tugas-tugas yang dijalankan serta peningkatan mutu pelayanan dalam melayani pasien. Dengan kata lain, mutu rumah sakit sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki salah satunya adalah perawat. Perawat dituntut bekerja secara efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan, karena perawat memegang kunci atas kesembuhan pasien, meskipun para dokter juga berperan sebagai kontrol cara penyembuhan pasien.

Perawat bertanggung jawab sepenuhnya memberikan pelayanan terhadap pasien mulai dari tingkat pelayanan yang sederhana sampai pelayanan yang kompleks sesuai kebutuhan pasien. Schaufeli dan Jauczur (2012:3) mengatakan bahwa dalam menjalankan peran dan fungsinya, seorang perawat dituntut memiliki keahlian, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu, seorang perawat selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien maupun teman sekerja. Hal tersebut menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga mudah mengalami stres.

Menurut Robbins (2014:78) 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.

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, 2016:12). 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. Dalam pengertian stres kerja peneliti menggunakan *grand theory* dari Robbins (2014:368) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Robbins menyatakan, sumber stres kerja yang dialami oleh pegawai ada tiga (Robbins, 2014:372) sumber stres kerja tersebut adalah : (1) Tuntutan tugas, (2) Tuntutan peran dan (3) Tuntutan pribadi

Menurut Azaba dan Sharaf (2012:8) 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, 2016:8).

Menurut Azaba dan Sharaf (2012:18) 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 (2016:89) 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 (2012:22) 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 komunikasi, secara umum berkaitan dengan tipe kepribadian dan karakteristik individu saat menghadapi tekanan, 3) 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.

Efikasi diri sangat diperlukan oleh seorang perawat karena dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pelayanannya terhadap pasien. Menurut Bandura (2014:83) 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. 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.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Luthans, 2016:5). Efikasi diri adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil (Bandura, 2015:12). Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesuai disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Efikasi diri akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kerjanya (Bandura, 2015:12).

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Chamariyah (2015:23) efikasi diri merupakan konsep pemotivasi yang penting. Efikasi diri mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama efikasi diri adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keduanya berpengaruh secara positif pada efikasi diri. Suasana hati dapat mempengaruhi efikasi diri, suasana hati yang gembira akan menyebabkan efikasi diri yang lebih tinggi (Chamariyah, 2015:23).

Faktor stres kerja yang kedua adalah komunikasi. Karyawan dituntut untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Organisasi bergantung pada komunikasi yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa komunikasi organisasi tidak akan berfungsi. Jika komunikasi berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah (Tubbs dan Moss, 2013:21).

Kemampuan berkomunikasi dengan baik, secara tertulis maupun lisan adalah ketrampilan yang sangat penting dan landasan kerja yang efektif. Melalui komunikasi, orang bertukar dan berbagi informasi satu sama lain dengan mempengaruhi sikap, perilaku dan pemahaman. Komunikasi memungkinkan karyawan untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal, mendengarkan orang lain dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menciptakan tempat kerja yang inspirasional. Tidak ada karyawan yang dapat menangani konflik, bernegosiasi dengan sukses dan berhasil tanpa komunikasi seorang komunikator yang baik.

Faktor stres kerja selanjutnya adalah kecerdasan emosional. Sejalan dengan penjelasan Colquitt dan Wesson (2015:3) bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional 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 (2014:9) kecerdasan emosional 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. 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. Kecerdasan emosional dapat menjauhkan seseorang dari stres dan mengarahkan untuk dapat beradaptasi dengan lebih baik karena individu memiliki kemampuan untuk mengatur emosinya.

Hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan melalui wawancara dengan empat karyawan yang bertugas sebagai perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Dari segi permasalahan *self efficacy* ditemukan bahwa ada sebagian karyawan yang kurang memiliki sikap optimis, hal ini dikarenakan karyawan tersebut merasa dirinya memiliki kemampuan yang jauh dari karyawan lain dalam hal pengetahuan menangani pekerjaan yang dilakukan yang disebabkan karena pengalaman dan latar belakang pendidikan yang kurang mendukung.

Adanya masalah dalam komunikasi berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan antara lain ditunjukkan dengan adanya hubungan sosial yang kurang baik berupa keluhan karyawan mengenai kurangnya transparansi informasi mengenai masalah organisasi dari atasan kepada bawahan. Berdasarkan hasil wawancara telah diidentifikasi adanya kecenderungan gejala stres kerja yang dialami perawat pusing, lelah, kurang istirahat karena beban kerja terlalu tinggi. Rumah Sakit Daerah Rokan Hulu memiliki Perawat sebanyak 201 Orang dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini :

Tabel.1. Daftar Perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu

No	Ruangan	Jumlah Perawat
1	Bugenvil	13
2	Tulip	10
3	Cempaka	14
4	Angrek	10
5	Mawar	13
6	Perina	13
7	Poli	19
8	Melati	37
9	Ok	22
10	UGD	22
11	ICU	12
12	Dahlia	16
	Total	201

Sumber : *Data dari RSUD Rokan Hulu, 2021*

Dapat dilihat dari Tabel 1. bahwa jumlah pegawai disetiap ruangan memiliki jumlah yang sedikit. Dapat dilihat RSUD Rokan Hulu yang bergerak pada pelayanan kepada masyarakat. Timbulnya stres kerja perawat karena jumlah perawat yang sedikit dan tuntutan tugas yang dibebankan kepadanya membuat kinerja perawat tidak efisien dalam melayani para pasien dan berkomunikasi dengan para dokter. Adapun tuntutan kerja dan beban kerja yang membuat para perawat mengalami stres kerja seperti masuk kerja dan pulang kerja tepat pada waktunya dan harus melayani para pasien dengan pelayanan prima kepada masyarakat. Serta mengerjakan intruksi yang di berikan oleh para dokter sesuai dengan apa yang di inginkan.

Tabel 2. Data Pendidikan Perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu

No	Pendidikan	Jumlah Perawat
1	D3	32
2	Sarjana	169
Total		201

Sumber : Data dari RSUD Rokan Hulu, 2021

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional perawat terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, komunikasi dan kecerdasan emosional perawat secara simultan terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

KAJIAN PUSTAKA

Efikasi Diri

Efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus sering meningkatkan kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan (Balkis , 2013:14).

Istilah efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (2014:24) yang mengemukakan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Bandura (2014: 34) mengemukakan ada lima sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk efikasi diri, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu, sebagai sumber performansi masa lalu menjadi pengubah *self efficacy* yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi diri, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi diri.

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious experience*)

Self efficacy yang didapat melalui *social models* biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong untuk melakukan modeling.

3. Persuasi verbal (*persuasi sosial*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan fisiologis (*emotional state*)

Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

Komunikasi

Gibson (2014:51) mendefinisikan komunikasi sebagai pengiriman (transmisi) pemahaman umum melalui penggunaan isyarat (simbol). Penambahan unsur pengertian/pemahaman dalam definisi komunikasi dikemukakan oleh Stoner dan Freeman (2014:139) yang berpendapat bahwa komunikasi merupakan proses dimana seorang individu berusaha untuk memperoleh pengertian yang sama melalui pengiriman pesan simbolik.

Tubbs dan Moss (2013:35-45) mengemukakan indikator komunikasi yang efektif, yaitu:

1. Pemahaman

Pemahaman merupakan penerimaan yang cermat dari karyawan mengenai isi pesan yang dimaksud oleh atasan. Isi pesan tersebut dapat bersifat verbal maupun nonverbal seperti memo, buku pedoman atau kebijakan.

2. Perubahan sikap

Komunikasi ditujukan untuk mempengaruhi karyawan baik dalam pendapat, sikap dan tindakan sesuai dengan yang diharapkan atasan, dalam rangka mencapai tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.

3. Hubungan sosial yang baik

Komunikasi diharapkan dapat menimbulkan suatu hubungan sosial yang baik antara atasan dan bawahan dalam arti dapat menimbulkan kepercayaan antara kedua pihak, tidak terjadi kesalahpahaman, menciptakan interaksi yang baik, atasan dapat mengendalikan dan memotivasi bawahan, sedangkan bawahan pun mau untuk dikendalikan dan dimotivasi oleh atasan.

4. Tindakan

Komunikasi dapat mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan yang dimaksud atasan, tanpa rasa keterpaksaan. Efektivitas komunikasi diukur dari tindakan nyata yang ditunjukkan oleh karyawan. Untuk dapat menimbulkan tindakan, atasan harus berhasil menanamkan pemahaman, meyakinkan karyawan agar mengubah sikap sesuai tujuan organisasi dan menumbuhkan hubungan yang baik dengan karyawan.

Kecerdasan Emosional

Goleman (2013:43) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita. Goleman menjelaskan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Menurut Goleman (2013:44) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima indikator utama, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)
Self Awareness adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengaturan Diri (*Self Management*)
Self Management adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Motivasi (*Self Motivation*)
Self Motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.
4. Empati (*Empathy/Social awareness*)
Empathy merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.
5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)
Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan serta bekerja sama dalam tim.

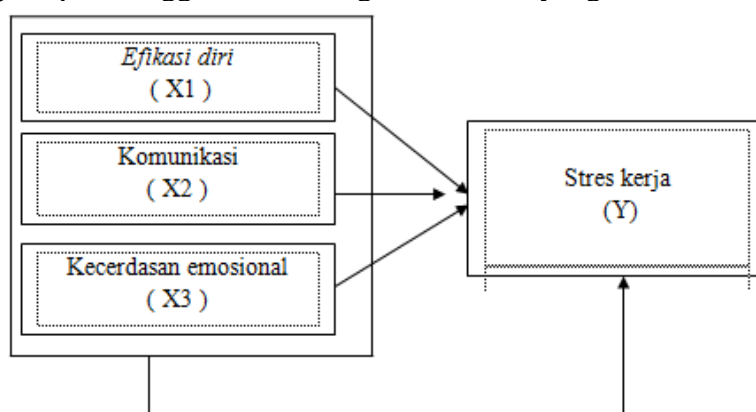
Stres Kerja

Menurut Handoko (2013:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Definisi tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Marihot (2012:303) bahwa stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Munandar (2011: 38-40), indikator yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu

1. Konflik peran (*role conflict*)
Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya :
 - a. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.
 - b. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
 - c. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
 - d. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.
2. Beban Kerja
Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

- a. Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
 - b. Kesamaran tentang tanggung jawab.
 - c. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
 - d. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
 - e. Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.
3. Pengembangan Karir
Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :
- a. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
 - b. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
 - c. Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.
4. Hubungan dalam Pekerjaan
Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.
5. Struktur dan Iklim Organisasi
Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.



Sumber: Jurnal Seven (2018) dan Resti (2018)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 201 orang. Teknik pengambilan sampelnya secara proportional sampling atau sampling berimbang Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 67 orang. Variabel bebas yang digunakan penelitian terdiri efikasi diri (X1), komunikasi (X2), kecerdasan emosional (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah stress kerja (Y). Uji intrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis deskriptif menggunakan rumus TCR yaitu:

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3. Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Keterangan
90% - 100%	Sangat baik
78% - 89.99%	Baik
65% - 77.99%	Cukup baik
45% - 64.99%	Kurang baik
0% - 44.99%	Tidak baik

Sumber: Sudjana (2013:15)

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua cara yaitu uji T (parsial) dan uji F (Simultan).

PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap butir/item pernyataan dari keempat variabel yaitu variabel efikasi diri, variabel komunikasi, variabel kecerdasan emosional dan variabel stress kerja seluruhnya lebih besar dari r tabel (0,2404).

Berdasarkan atas pengujian reliabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan besarnya *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian. Rata-rata skor efikasi diri perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu sudah baik akan stress kerja, karena rata-rata skor adalah 3,98 dalam rentangan skor 1 sampai dengan 4. Dapat diketahui juga nilai tingkat capaian responden (TCR) adalah 79,53% yang termasuk dalam kategori baik. Indeks tertinggi terdapat pada indikator pengalaman akan kesuksesan dengan nilai tingkat capaian responden (TCR) adalah 82% yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman dianggap sebagai hal penting dalam mendukung kesuksesan seseorang terutama ketika menghadapi pekerjaan yang sulit dan menantang.

Rata-rata skor komunikasi perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu sudah baik akan stress kerja, karena rata-rata skor adalah 3,95 dalam rentangan skor 1 sampai dengan 4. Dapat diketahui juga nilai tingkat capaian responden (TCR) adalah 79,93% yang termasuk dalam kategori baik. Indeks tertinggi terdapat pada indikator hubungan social yang baik dengan nilai tingkat capaian responden (TCR) adalah 80,2% yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan sosial yang baik antara pimpinan

dan pegawai dianggap sebagai hal penting dalam mendukung terciptanya suasana lingkungan kerja yang bersahabat.

Rata-rata skor kecerdasan emosional perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu sudah baik akan stress kerja, karena rata-rata skor adalah 4,813 dalam rentangan skor 1 sampai dengan 4. Dapat diketahui juga nilai tingkat capaian responden (TCR) adalah 80,34% yang termasuk dalam kategori baik. Indeks tertinggi terdapat pada indikator kesadaran diri dengan nilai tingkat capaian responden (TCR) adalah 83,8% yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kesadaran diri akan kemampuan dirinya dianggap sebagai hal penting dalam mendukung kesukeseaan kerja.

Rata-rata skor stress kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu sudah baik, karena rata-rata skor adalah 4,002 dalam rentangan skor 1 sampai dengan 4. Dapat diketahui juga nilai tingkat capaian responden (TCR) adalah 80,05% yang termasuk dalam kategori baik. Indeks tertinggi terdapat pada indikator beban kerja dengan nilai tingkat capaian responden (TCR) adalah 83,8% yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan pemberian perintah yang jelas dalam melaksanakan suatu pekerjaan oleh atasan dianggap sebagai hal penting dalam menghindari stres kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.663	1.851		.899	.372
	Efikasi Diri	-1.346	.362	-.634	-3.724	.000
	Komunikasi	-1.615	.198	-.813	-8.168	.000
	Kecerdasan Emosional	-1.450	.216	-.817	-6.726	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1.663 - 1.346 - 1.615 - 1.450$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dikatakan bahwa :

1. Konstanta sebesar 1.663 artinya jika efikasi diri, komunikasi dan kecerdasan emosional tidak ada maka stress kerja sebesar 1.663.
2. Nilai koefisien regresi efikasi diri (X1) sebesar -1.346 yang mempunyai arti jika efikasi diri bertambah dan variabel lain tetap maka stress kerja akan menurun.
3. Koefisien komunikasi (X2) bernilai negatif, hal ini berarti setiap penurunan komunikasi sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan stres kerja sebesar (1.615%).
4. Koefisien kecerdasan emosional (X3) bernilai negatif, hal ini berarti setiap penurunan kecerdasan emosional sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan stres kerja sebesar (1.450%).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.957

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2021

Dari hasil uji R^2 , diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,957 atau 95,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh efikasi diri, komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap stress kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu sebesar 95,7%. Dengan kata lain variabel stress kerja perawat bagian rawat inap dapat dijelaskan atau dipengaruhi sebesar 95,7% oleh variabel independen yaitu efikasi diri, komunikasi dan kecerdasan emosional. Sedangkan 4,3% variasi stress kerja perawat bagian rawat inap dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji T Secara Parsial

Variabel	t-hitung	Sign.	Simpulan
Efikasi Diri	-3.724	.000	Berpengaruh signifikan
Komunikasi	-8.168	.000	Berpengaruh signifikan
Kecerdasan emosional	-6.726	.000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2021

Kekuatan hubungan yang terjadi diantara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh terhadap stress kerja perawat bagian rawat inap. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel efikasi diri mempunyai nilai t-hitung (-) 3.752 lebih besar dari t-tabel 1.99714 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
2. Berdasarkan hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap stress kerja perawat bagian rawat inap. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel komunikasi mempunyai nilai t-hitung (-) 8.168 lebih besar dari t-tabel 1.99714 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
3. Berdasarkan hipotesis ketiga yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stress kerja perawat bagian rawat inap. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai nilai t-hitung (-) 6.726 lebih besar dari t-tabel 1.99714 dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Tabel 7. Hasil Uji F Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4433.695	3	1477.898	489.255	.000 ^a
Residual	190.305	63	3.021		
Total	4624.000	66			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja menemukan nilai t-hitung sebesar 3.752 dengan $p=0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut mengandung pengertian bahwa 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 perawat memiliki efikasi diri yang baik. Hampir semua perawat mempunyai kemampuan efikasi diri secara memadai dalam melaksanakan tugasnya sebagai perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Jadi, berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan yaitu terdapat pengaruh negatif efikasi diri dengan stres kerja.

Temuan hasil penelitian ini diperkuat hasil penelitian Seven (2019), Wulandari (2018), yang menunjukkan adanya hubungan negatif efikasi diri dengan stres kerja. Artinya perawat yang memiliki efikasi diri tinggi lebih yakin melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat menghindari potensi stres kerja. Hal ini menurut Chamariyah (2015:23) efikasi diri merupakan konsep pemotivasi yang penting. Efikasi diri mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama efikasi diri adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keduanya berpengaruh secara positif pada efikasi diri. Suasana hati dapat mempengaruhi efikasi diri, suasana hati yang gembira akan menyebabkan efikasi diri yang lebih tinggi (Chamariyah, 2015:23). Menurut Bandura (2014:24) 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.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap stres kerja menemukan nilai t-hitung sebesar 8.168 dengan $p=0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut mengandung pengertian bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi komunikasi menunjukkan semakin rendahnya stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi menunjukkan semakin tinggi stres kerja. Realita di lapangan menunjukkan bahwa semua perawat memiliki komunikasi yang baik. Hampir semua perawat mempunyai kemampuan komunikasi secara memadai dalam melaksanakan tugasnya sebagai perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Jadi, berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan yaitu terdapat pengaruh negatif komunikasi dengan stres kerja.

Temuan hasil penelitian ini diperkuat hasil penelitian Dewa (2018), yang menunjukkan adanya hubungan negatif komunikasi dengan stres kerja. Artinya perawat yang memiliki

kemampuan komunikasi tinggi mudah melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat menghindari potensi stres kerja. Hal ini menurut dan Freeman (2014:139) bahwa kemampuan berkomunikasi dengan baik, secara tertulis maupun lisan adalah ketrampilan yang sangat penting dan landasan kerja yang efektif. Melalui komunikasi, orang bertukar dan berbagi informasi satu sama lain dengan mempengaruhi sikap, perilaku dan pemahaman. Komunikasi memungkinkan karyawan untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal, mendengarkan orang lain dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menciptakan tempat kerja yang inspirasional. Tidak ada karyawan yang dapat menangani konflik, bernegosiasi dengan sukses dan berhasil tanpa komunikasi seorang komunikator yang baik. Namun penelitian ini tidak mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan Resti (2018) yang menunjukkan tidak adanya hubungan komunikasi dengan stres kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja menemukan nilai t-hitung sebesar 6.726 dengan $p=0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut mengandung pengertian bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi menunjukkan semakin rendahnya stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional menunjukkan semakin tinggi stres kerja. Realita di lapangan menunjukkan bahwa semua karyawan memiliki kecerdasan emosi yang baik. Jadi, berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan yaitu terdapat pengaruh negatif kecerdasan emosional dengan stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Seven (2019), Wulandari (2018), Resti (2018) dan Novianti (2015) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada karyawan. Hal ini menurut Goleman (2013:44) kecerdasan emosional 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 DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan secara keseluruhan yaitu :

1. Variabel efikasi diri memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Artinya, peningkatan efikasi diri dapat meminimalisir terjadinya stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
2. Variabel komunikasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Artinya, peningkatan komunikasi dapat meminimalisir terjadinya stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
3. Variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Artinya, peningkatan

kecerdasan emosional dapat meminimalisir terjadinya stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

4. Efikasi diri, komunikasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 95,7% variasi variabel dependen stres kerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yakni efikasi diri, komunikasi dan kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model.

Adapun saran-saran yang penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan pada Pimpinan RSUD Kabupaten Rokan Hulu agar lebih memperhatikan efikasi diri berupa interaksi pada karyawan agar lebih ditingkatkan lagi sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada komitmen organisasi karyawan.
2. Disarankan pada karyawan RSUD Kabupaten Rokan Hulu agar dapat mempertahankan komunikasi yang sudah tercipta baik, dengan bersikap ikhlas ketika mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

- Azaba dan Sharaf. (2012). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Balkis. (2013). *Kiat Karyawan Mengubah Prestasi*. Jakarta :Gramedia.
- _____. (2017). *Kiat Karyawan Mengubah Prestasi*. Jakarta :Gramedia.
- Bandura, Albert (2014). *Self Efficacy Change Societies*. Jakarta :PT. Toko Gunung Agung.
- _____. (2015). *Self Efficacy Change Societies*. Jakarta :PT. Toko Gunung Agung.
- Cain (2015). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung :Bina Aksara.
- Casmini (2014). *Emotional parenting :Dasar-dasar Pengasuhan Kecerdasan Emosi Anak*. Jakarta: PPM.
- Cassar dan Friedman. (2018). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta :Salemba Empat.
- Chamariyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta :Gunung Agung.
- Colquitt dan Wesson. (2015). *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Cooper, R.K dan Sawaf, A (2012). *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi* (terjemahan oleh Widodo). Jakarta: Gramedia Pustaka
- Cox. (2016). *Panduan untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: Gramedia.
- Devi (2012). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Dewa. (2018). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada PD. Pasar Kota Singaraja Unit Pasar Anyar. *Prosiding Seminar Nasional AIMI. Vol.2; 335-345*.
- Ghozali, Imam (2014). *Aplikasi Analisis Multivariat Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson L. James. (2014). *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan proses*. Jakarta :Erlangga
- Gibson et.al. (2014). *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan proses*. Jakarta :Erlangga.
- Goleman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Greenberg. (2012). *Kinerja dan pengembangan kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Handoko, Hani. (2013). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE-Yogyakarta.
- Husein Umar. (2011). *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta :Genesis.
- Kahn Ali. (2013). *Psikologi Umum Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Luthans. (2016). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Salemba Empat: Jakarta.
- Marihot Tua, Efendi Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mawanti. (2013). *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta :Sagung.
- Rivai Veithzal & Mulyadi (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta :Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. (2014). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Tim Indek, Cet ke-1. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia.
- _____. (2016). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Tim Indek, Cet ke-1. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Schaufeli dan Jauczur. (2012). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta :Andi.
- Seven. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan NU Imej Agency And Event Organizer Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*. Vol.11; 189-206
- Sondang P. Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-7. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Stoner James dan Freeman. (2014). *Manajemen*. Jakarta :Erlangga.
- Sudjana. (2013). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2014). *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung :Alfabeta.
- Sulistiyawati. (2014). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Tubbs dan Moss. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Andi.
- Umam, K dan Nurjaman, K (2012). *Komunikasi dan Public Relation*. Bandung :Pustaka Setia.
- Wasis. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta :EGC
- Wulandari. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Melalui Efikasi Diri (Studi Kasus Pada Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol.6; 2731-2760.