

Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosi Sebagai Prediktor Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Xyz: Peran Mediasi Dukungan Sosial

Azi Khoirurrahman^a, Mulya Virgonita Iswindari Winta^b, Margaretha Maria Shinta Pratiwi^b

^aSTKIP Arrahmaniyah Depok, Indonesia

^bFakultas Psikologi, Universitas Semarang, Indonesia

Email: suksesbahagia87@gmail.com, dr.yaya.virgonita@gmail.com, shinta@usm.ac.id

Article Information

Submitted: 18
Agustus 2023
Accepted: 19
Agustus 2023
Online Publish: 23
Agustus 2023

Abstrak

Stres kerja sering menjadi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan di lingkungan kerja. Efikasi diri dan kecerdasan emosi dapat memengaruhi tingkat stres kerja, dengan dukungan sosial berperan sebagai faktor mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja melalui dukungan sosial pada karyawan PT.XYZ. Sebanyak 40 supervisor PT.XYZ menjadi partisipan dalam penelitian ini, yang dipilih melalui metode sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan metode SEM-PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara efikasi diri dan stres kerja ($\beta = -0.620$, $p < 0.05$). Pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja tersebut dimediasi oleh dukungan sosial (efek tidak langsung = -0.105 , $p < 0.05$), menunjukkan peran mediator penuh. Selanjutnya, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja ($\beta = -0.166$, $p < 0.05$). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja juga dimediasi oleh dukungan sosial (efek tidak langsung = -0.119 , $p < 0.05$), menunjukkan peran mediator parsial. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kecerdasan emosi memiliki pengaruh langsung negatif terhadap stres kerja karyawan PT.XYZ. Dukungan sosial berperan sebagai mediator penuh antara efikasi diri dan stres kerja, serta sebagai mediator parsial antara kecerdasan emosi dan stres kerja. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya memperhatikan faktor-faktor ini dalam manajemen stres kerja dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Emotional Intelligence, Work Stress, Social Support*

Abstract

Work stress is often a problem faced by employees in the work environment. Self-efficacy and emotional intelligence can influence levels of job stress, with social support acting as a mediating factor. This study aims to examine the effect of self-efficacy and emotional intelligence on work stress through social support for PT. XYZ employees. A total of 40 PT. XYZ supervisors participated in this study, who were selected through the saturated sampling method. Data were analyzed using the SEM-PLS (Partial Least Square) method. The results showed that there was a significant negative effect between self-efficacy and work stress ($\beta = -0.620$, $p < 0.05$). The effect of self-efficacy on work stress is mediated by social support (indirect effect = -0.105 , $p < 0.05$), indicating a full mediator role. Furthermore, there is a significant negative effect between emotional intelligence and job stress ($\beta = -0.166$, $p < 0.05$). The effect of emotional intelligence on work stress is also mediated by social support (indirect effect = -0.119 , $p < 0.05$), indicating a partial mediator role. Based on these findings, it can be concluded that self-efficacy and emotional intelligence have a negative direct effect on PT employees' work stress.

How to Cite

Azi Khoirurrahman, Mulya Virgonita Iswindari Winta, Margaretha Maria Shinta Pratiwi/ Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosi Sebagai Prediktor Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Xyz: Peran Mediasi Dukungan Sosial / Vol 4 No 4 (2023)

<http://dx.doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.271>

DOI
e-ISSN

2721-2246

Published by

Rifa Institute

Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosi Sebagai Prediktor Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Xyz: Peran Mediasi Dukungan Sosial

.XYZ. Social support acts as a full mediator between self-efficacy and job stress, and as a partial mediator between emotional intelligence and job stress. The implications of this study emphasize the importance of paying attention to these factors in managing work stress and improving employee welfare.

Keywords: *Self Efficacy, Emotional Intelligence, Work Stress, Social Support*

Pendahuluan

Kesehatan mental adalah aspek yang sangat penting bagi para karyawan karena memiliki pengaruh besar pada kinerja dan kebahagiaan mereka, Baik dalam konteks profesional maupun pribadi. Kesehatan mental yang buruk, khususnya yang disebabkan oleh stres di tempat kerja, telah terbukti membawa dampak negatif pada pekerjaan, kesejahteraan, dan kesehatan mental seseorang ([Lestari et al., 2022](#)). Stres di tempat kerja dapat menghambat kemampuan karyawan untuk berpikir jernih dan membuat keputusan yang tepat, yang berpotensi menyebabkan kesalahan mengalami hubungan interpersonal yang kurang optimal dengan teman kerja dan atasan. Selain itu, stres yang tidak ditangani dapat menyebabkan kelelahan, kesedihan, dan kecemasan, yang semua mempengaruhi kualitas hidup di luar tempat kerja. Masalah kesehatan fisik seperti tekanan darah tinggi, masalah pencernaan, migrain, dan bahkan penyakit jantung juga dapat terkait dengan stres yang berkepanjangan.

Stres kerja pada umumnya ditandai dengan kelelahan fisik yang disebabkan oleh beban kerja yang berat yang dialami oleh pekerja. Hal ini dapat berdampak pada kinerja pekerja yang kurang optimal. Menurut World Health Organization (2016), stres di tempat kerja diartikan sebagai reaksi yang terjadi setiap kali seseorang merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaannya. Stres ini bisa terjadi ketika kebutuhan dan harapan pekerja tidak terpenuhi secara wajar, seperti ketidakmampuan untuk mendapatkan istirahat yang cukup. Kondisi pekerjaan yang penuh tekanan dan lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa menjadi penyebab stres kerja. Tingkat stres di tempat kerja bergantung pada seberapa baik pekerja mengatasi stres. Stres kerja ini bisa berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Stres di tempat kerja bisa menyebabkan ketegangan emosi dan mental serta hasil negatif bagi kinerja karyawan. Kecemasan bisa berasal dari berbagai sumber, seperti tubuh, pikiran, komunitas, dan jiwa.

Data dari Health and Safety Executive (HSE) (2020) menyatakan bahwa sebanyak 828.000 karyawan di Inggris mengalami stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan. Angka kejadian per 100.000 karyawan mencapai 1.579, yang menunjukkan gejala stres, sedih, atau cemas akibat pekerjaan. Di wilayah Asia dan Pasifik, tren peningkatan stres di tempat kerja lebih tinggi dari rata-rata global sebesar 48%. Berdasarkan laporan Staf CFO Innovation Asia (2016), pada tahun 2012, 57% orang Malaysia, 62% orang Hong Kong, 63% orang Singapura, 73% orang Tionghoa, 73% orang Indonesia, dan 75% orang Thailand merasa stres saat bekerja. Di Indonesia, angka ini naik 9 poin proporsi dari tahun sebelumnya, mencapai 64%. Sebagai masalah utama di Indonesia, stres di tempat kerja diperkirakan menyebabkan 9,8 persen dari orang dengan masalah kesehatan jiwa.

Menurut Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2018 yang dilakukan Kementerian Kesehatan, terindikasi sekitar 9,8% populasi mengalami gangguan mental. Selain itu, sekitar

35% individu mengalami tingkat stres kerja yang berpotensi berdampak fatal, dan diperkirakan sekitar 43% hari kerja hilang karena stres kerja.

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi psikologis yang terkait dengan persepsi individu tentang tuntutan dan sumber daya dalam lingkungan kerja, di mana tuntutan tersebut dianggap melebihi sumber daya yang tersedia, sehingga menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dapat menimbulkan dampak negatif pada kesejahteraan karyawan Menurut (Verg et al., 2019). Stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana tuntutan pekerjaan dianggap melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan tersebut, sehingga menimbulkan ketegangan dan gangguan pada fungsi psikologis dan fisik karyawan (Bakker, 2009).

Stres kerja dapat menyebabkan dampak negatif pada kesehatan mental karyawan, seperti kecemasan, depresi, dan kelelahan emosi (Ruhle et al., 2020). Kecemasan didefinisikan sebagai perasaan tidak nyaman atau khawatir yang intens tentang peristiwa atau situasi yang akan datang yang belum terjadi. Sementara itu, depresi merupakan gangguan mood yang ditandai dengan perasaan sedih yang berkepanjangan, hilangnya minat atau kegairahan, dan berkurangnya energi. Kelelahan emosi adalah keadaan di mana seseorang merasa kehabisan energi emosi, merasa lelah dan kosong secara emosi akibat beban kerja yang berat. Ketika karyawan mengalami stres kerja selama periode waktu yang lama, ada kemungkinan yang meningkat terjadinya gangguan kesehatan mental seperti kecemasan, depresi, dan kelelahan emosi. Hal ini bisa terjadi karena adanya perasaan tekanan yang konstan akibat tuntutan dari lingkungan kerja yang melebihi kemampuan karyawan. Selain itu, stres kerja juga dapat mengganggu keseimbangan hormonal dan neurotransmitter pada otak yang dapat memengaruhi kesehatan mental. Dalam jangka panjang, dampak negatif pada kesehatan mental karyawan tersebut dapat berdampak pada produktivitas kerja, kinerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan

Penelitian (Calvin & Edalmen, 2022) menunjukkan bahwa meningkatkan efikasi diri, kecerdasan emosi, dan kecerdasan adversitas seseorang dapat berfungsi sebagai langkah efektif untuk mengurangi stres di tempat kerja. Faktor kecerdasan emosi (EQ), mekanisme koping (CP), dan dukungan sosial (SS) semuanya berperan dalam mengurangi tingkat stres di tempat kerja (Noviati, 2015). Efikasi diri berkaitan dengan tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka untuk secara efektif melakukan tugas yang diberikan dalam lingkungan kerja. Peningkatan efikasi diri memfasilitasi kemampuan individu untuk secara efektif menavigasi tantangan yang dihadapi dalam pengaturan profesional. Pemulihan stres di tempat kerja dapat dicapai melalui pelatihan dan penerapan kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi mengacu pada kemampuan untuk mengidentifikasi, mengkategorikan, dan mengatur emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Individu yang menunjukkan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi lebih mahir dalam menyelesaikan konflik dan menghasilkan solusi inovatif untuk masalah yang kompleks. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami oleh seorang individu, salah satunya adalah sejauh mana dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan. Dukungan sosial yang memadai dapat membantu individu merasa lebih termotivasi dan merasa lebih mampu mengatasi tekanan kerja. Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat meningkatkan risiko terjadinya stres kerja yang berlebihan.

(Bandura et al., 1999) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu dalam kapasitas mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan atau berhasil menyelesaikan tugas

yang diberikan. Efikasi diri mengacu pada persepsi individu tentang kemampuan mereka sendiri untuk secara efektif menavigasi dan mengatasi hambatan dan tantangan yang mereka hadapi. Perasaan mampu atau percaya diri yang tinggi adalah salah satu aspek dari efikasi diri. Ketika seseorang merasa mampu, maka dia memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat melakukan suatu tugas dengan baik dan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini akan membuat individu merasa lebih optimis, memiliki motivasi yang tinggi, dan tidak mudah merasa putus asa ketika menghadapi rintangan. Terdapat korelasi negatif antara efikasi diri dengan stres kerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan terbalik antara efikasi diri individu dan tingkat stres terkait pekerjaan mereka, di mana tingkat efikasi diri yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah ([Rizki, 2021](#)). Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tambahan, seperti Komunikasi dan Kecerdasan Emosi, berdampak pada stres kerja. Efikasi diri dikaitkan dengan penurunan stres terkait pekerjaan. Hubungan terbalik antara efikasi diri individu dan tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan menunjukkan bahwa ketika efikasi diri meningkat, stres kerja menurun ([Steven & Sahrah, 2019](#)). Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tambahan, seperti dukungan sosial, berdampak pada stres kerja.

Kecerdasan emosi menurut ([Goleman, 1996](#)) adalah mencakup kesadaran diri, motivasi intrinsik, dan manajemen emosi yang efektif, baik secara individu maupun dalam hubungan antarpersonal. Kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan seseorang untuk memiliki kesadaran diri, mengelola diri, memiliki kesadaran sosial, empati, dan kompetensi sosial. Oleh karena itu, kecerdasan emosi memungkinkan seseorang untuk mengatasi masalah individu dan sosial yang memerlukan kemampuan komunikasi, hubungan interpersonal, manajemen perasaan dan perilaku, serta fleksibilitas dalam menghadapi hal-hal baru. Dengan demikian, kecerdasan emosi adalah kemampuan individu untuk mengelola emosi, mengendalikan harga diri dan keinginan, mengendalikan sikap dan perilaku, serta membantu orang menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan memahami emosi orang-orang di sekitarnya. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh ([Sari & Oktariani, 2021](#)), kecerdasan emosi memberikan dampak yang signifikan sebesar 38,6% terhadap stres kerja yang dialami oleh mahasiswa yang bekerja di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Temuan ini menunjukkan hubungan terbalik antara kecerdasan emosi individu dan tingkat stres kerja mereka. Penelitian ini menunjukkan pentingnya menumbuhkan kecerdasan emosi sebagai sarana untuk mengurangi stres kerja di antara siswa yang bekerja secara bersamaan.

Dukungan sosial menurut ([Aisyah, 2021](#)) merupakan upaya individu atau kelompok untuk memberikan bantuan, informasi atau dorongan emosi kepada orang lain yang mengalami kesulitan atau stresor tertentu sebagai bentuk perlindungan dan keterikatan antarmanusia. Sementara menurut ([Uchino, 2009](#)), dukungan sosial dapat berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis manusia melalui beberapa proses fisiologis seperti regulasi hormon stres, sistem kekebalan tubuh serta fungsi kardiovaskular. Temuan penelitian yang dilakukan oleh ([Setiani & Novitasari, 2023](#)) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berhubungan positif dengan stress kerja pada pegawai Puskesmas Kasihan 1 Bantul. Sebaliknya, pemberian dukungan sosial justru berdampak negatif terhadap tingkat stres kerja di kalangan pegawai Puskesmas Kasihan 1 Bantul. Pengamatan yang disebutkan di atas menunjukkan hubungan terbalik antara tingkat dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan dan tingkat stres terkait pekerjaan yang mereka hadapi.

Peneliti melakukan wawancara terhadap 7 orang supervisor di PT.XYZ yaitu YN (31 tahun), EK (37 tahun) PLN (37 tahun), LMN (45 tahun), MHN (50 tahun) , IS (38tahun), AN (47 tahun) Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa mereka mengalami stres dalam berbagai bentuk dan gejala. Beberapa supervisor mengalami gejala fisik seperti asam lambung naik, sakit, dan pusing kepala, sedangkan yang lain mengalami gejala psikologis seperti tidur gelisah, overthinking, emosi tidak stabil, dan mudah marah. Penyebab stres bervariasi, dari beban kerja yang berat, banyaknya laporan yang harus dikerjakan, audit kerjaan, lingkungan kerja yang tidak stabil, dan dateline kerjaan.

Metode

Metodologi yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan tingkat stres kerja, dukungan sosial, efikasi diri, dan kecerdasan emosi yang dimiliki oleh supervisor yang bekerja di PT. XYZ. Sampel penelitian terdiri dari 40 supervisor yang bekerja di PT. XYZ. Subjek studi dipilih dari kumpulan pekerja pabrik yang memegang posisi supervisor, memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan diklasifikasikan sebagai karyawan tetap dalam organisasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau disebut juga dengan sampling sensus, dimana seluruh populasi supervisor di PT. XYZ dianggap sebagai objek penelitian. ([Haryani & Qalbi, 2021](#)) mendefinisikan sampling jenuh sebagai metode pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Untuk mengumpulkan data, metodologi skala digunakan, memanfaatkan skala Likert yang terdiri dari empat alternatif jawaban (mulai dari 1 sampai 4) untuk setiap pernyataan. Data diperoleh melalui pemanfaatan berbagai skala, antara lain skala stres, skala dukungan sosial, skala efikasi diri, dan skala kecerdasan emosi.

Skala stres kerja terdiri dari aspek-aspek psikologis (emosi dan kognisi), perilaku, dan biologis ([Sarafino & Smith, 2014](#)). Skala dukungan sosial mencakup dukungan emosi, penghargaan, instrumental, dan informasi ([Taylor, 2007](#)). Skala efikasi diri mencakup magnitude, generality, dan strength Bandura dalam ([Permana et al., 2017](#)). Skala kecerdasan emosi mencakup mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan yang baik (([Goleman, 1996](#))). Untuk menganalisis data, digunakan SmartPLS 3.0 dengan menggunakan metode SEM-PLS (Partial Least Square). Metode SEM-PLS dipilih karena sesuai untuk sampel yang kecil, tidak berdistribusi normal, dan memungkinkan analisis variabel laten serta hubungan yang kompleks ([Ravand & Baghaei, 2016](#)).

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Tabel 1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	35	87.5
Perempuan	5	12.5

Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosi Sebagai Prediktor Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Xyz:
Peran Mediasi Dukungan Sosial

Kategori	Jumlah	Persentase
Total	40	100.0

Berdasarkan Tabel 1, 87.5% responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang.

Usia

Tabel 2. Responden Menurut Usia

Kategori	Jumlah	Persentase
30-40 Tahun	11	27.5
41-50 Tahun	27	67.5
>50 Tahun	2	5.0
Total	40	100.0

Berdasarkan Tabel 2, 67.5% responden penelitian ini berusia antara 41 sampai 50 tahun. Jumlah ini setara dengan 27 orang

Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah	Persentase
SMA	18	45.0
D3	6	15.0
S1	15	37.5
S2	1	2.5
Total	40	100.0

Berdasarkan Tabel 3 mengungkapkan bahwa 18 peserta, atau 45% dari total adalah lulusan SMA.

Status Karyawan

Tabel 4. Responden Menurut Status Karyawan

Kategori	Jumlah	Persentase
Tetap	40	100.0
Kontrak	0	0
Total	40	100.0

Berdasarkan Tabel 4, rata-rata jumlah responden per status karyawan adalah 40 orang atau 100%.

Posisi/Jabatan

Tabel 5. Responden Menurut Posisi/Jabatan

Kategori	Jumlah	Persentase
Supervisor	40	100.0

Tabel 5. mengungkapkan bahwa di antara responden, mereka yang memiliki pekerjaan di Bagian Supervisor merupakan bagian terbesar (100%, atau 40 orang)

Masa Kerja

Tabel 6. Responden Menurut Masa Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase
1-10 Tahun	9	22.5
11-20 Tahun	18	45.0
>20 Tahun	13	32.5
Total	40	100.0

Tabel 6 mengungkapkan bahwa 45% dari sampel, atau 18 orang, telah bekerja selama 11-20 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji validitas konvergen dan Uji validitas diskriminan digunakan dalam penelitian ini untuk menguji validitas data. Sementara untuk menguji reliabilitas menggunakan uji reliabilitas. Algoritma PLS digunakan dalam model pengukuran ini.

Validitas Konvergen

Jika *loading factor* indikator positif dan $> 0,7$, maka indikasi tersebut valid. Setiap indikasi atau signifikansi item sebagai proksi dari variabel dimaksud diwakili oleh nilai *loading factor*-nya. Jika faktor pemuatan suatu indikator tinggi, maka indikator tersebut mengukur variabel yang mendominasi. Nilai *loading factor* tercantum pada Tabel 7:

Tabel 7. Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Dukungan Sosial	DS.1	0.907	Valid
	DS.2	0.925	Valid
	DS.3	0.893	Valid
	DS.4	0.923	Valid
	DS.5	0.972	Valid
	DS.6	0.940	Valid
	DS.7	0.950	Valid
	DS.8	0.941	Valid
	DS.9	0.911	Valid
	DS.10	0.936	Valid
	DS.11	0.928	Valid
	DS.12	0.949	Valid
	DS.13	0.947	Valid
	DS.14	0.932	Valid

Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosi Sebagai Prediktor Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Xyz:
Peran Mediasi Dukungan Sosial

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Efikasi Diri	DS.15	0.891	Valid
	DS.16	0.911	Valid
	DS.17	0.874	Valid
	DS.18	0.961	Valid
	DS.19	0.889	Valid
	DS.20	0.936	Valid
	DS.21	0.972	Valid
	DS.22	0.907	Valid
	DS.23	0.936	Valid
	ED.1	0.916	Valid
	ED.2	0.935	Valid
	ED.3	0.885	Valid
	ED.4	0.924	Valid
	ED.5	0.888	Valid
	ED.6	0.929	Valid
	ED.7	0.933	Valid
	ED.8	0.948	Valid
	ED.9	0.946	Valid
	ED.10	0.932	Valid
	ED.11	0.947	Valid
Kecerdasan Emosi	ED.12	0.904	Valid
	ED.13	0.933	Valid
	ED.14	0.900	Valid
	ED.15	0.935	Valid
	ED.16	0.929	Valid
	ED.17	0.907	Valid
	ED.18	0.894	Valid
	ED.19	0.949	Valid
	ED.20	0.945	Valid
	KE.1	0.912	Valid
	KE.2	0.918	Valid
KE.3	0.901	Valid	
KE.4	0.934	Valid	
KE.5	0.926	Valid	
KE.6	0.891	Valid	
KE.7	0.924	Valid	
KE.8	0.960	Valid	
KE.9	0.895	Valid	
KE.10	0.900	Valid	
KE.11	0.905	Valid	

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Stress Kerja	KE.12	0.890	Valid
	KE.13	0.944	Valid
	KE.14	0.926	Valid
	KE.15	0.904	Valid
	KE.16	0.937	Valid
	KE.17	0.931	Valid
	KE.18	0.906	Valid
	KE.19	0.946	Valid
	KE.20	0.909	Valid
	KE.21	0.895	Valid
	KE.22	0.931	Valid
	KE.23	0.825	Valid
	KE.24	0.956	Valid
	KE.25	0.901	Valid
	SK.1	0.905	Valid
	SK.2	0.918	Valid
	SK.3	0.907	Valid
	SK.4	0.920	Valid
	SK.5	0.907	Valid
	SK.6	0.890	Valid
	SK.7	0.900	Valid
	SK.8	0.897	Valid
	SK.9	0.814	Valid
	SK.10	0.909	Valid
	SK.11	0.859	Valid
	SK.12	0.903	Valid
SK.13	0.917	Valid	
SK.14	0.918	Valid	
SK.15	0.879	Valid	
SK.16	0.846	Valid	
SK.17	0.904	Valid	
SK.18	0.907	Valid	
SK.19	0.922	Valid	
SK.20	0.896	Valid	
SK.21	0.929	Valid	
SK.22	0.903	Valid	
SK.23	0.889	Valid	
SK.24	0.880	Valid	
SK.25	0.830	Valid	
SK.26	0.827	Valid	

Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosi Sebagai Prediktor Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Xyz:
Peran Mediasi Dukungan Sosial

Berdasarkan data pada Tabel 7 tersebut, setiap indikator diketahui menghasilkan nilai *loading factor* > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indicator tersebut dinyatakan sah atau valid sbagai pengukur variable tersembunyi (*laten*).

Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan digunakan untuk menguji validitas suatu model . *Cross loading* adalah ukuran validitas diskriminan karena menyoroti kekuatan hubungan antara konstruk dan indikatornya. Saat menghitung *Cross loading*, nilai yang > 7 diperlukan, atau sebagai alternatif, mengekstraksi akar kuadrat varians rata-rata (AVE) dari setiap konstruk dapat dibandingkan dengan korelasi antara konstruk dan konstruk lain dalam model untuk menentukan apakah *Cross loading* sesuai. Ketika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi konstruk dengan konstruk lain dalam model, maka kita memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 8. Nilai Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Dukungan Sosial	Efikasi Diri	Kecerdasan Emosi	Stress Kerja
Dukungan Sosial	0.928			
Efikasi Diri	0.908	0.924		
Kecerdasan Emosi	0.914	0.888	0.915	
Stress Kerja	-0.947	-0.979	-0.930	0.892

Tabel 9. Nilai loading silang (*cross loading*)

Indikator	Dukungan Sosial	Efikasi Diri	Kecerdasan Emosi	Stress Kerja
DS.1	0.907	0.858	0.794	-0.856
DS.2	0.925	0.837	0.848	-0.880
DS.3	0.893	0.751	0.877	-0.831
DS.4	0.923	0.832	0.878	-0.892
DS.5	0.972	0.916	0.892	-0.951
DS.6	0.940	0.905	0.826	-0.920
DS.7	0.950	0.877	0.896	-0.926
DS.8	0.941	0.819	0.884	-0.871
DS.9	0.911	0.872	0.810	-0.871
DS.10	0.936	0.833	0.818	-0.850
DS.11	0.928	0.821	0.894	-0.862
DS.12	0.949	0.818	0.901	-0.884
DS.13	0.947	0.891	0.881	-0.934
DS.14	0.932	0.902	0.845	-0.911
DS.15	0.891	0.788	0.733	-0.820
DS.16	0.911	0.774	0.860	-0.847
DS.17	0.874	0.767	0.797	-0.811
DS.18	0.961	0.875	0.853	-0.892
DS.19	0.889	0.751	0.821	-0.814
DS.20	0.936	0.803	0.833	-0.841

Indikator	Dukungan Sosial	Efikasi Diri	Kecerdasan Emosi	Stress Kerja
DS.21	0.972	0.907	0.873	-0.932
DS.22	0.907	0.848	0.815	-0.881
DS.23	0.936	0.894	0.869	-0.910
ED.1	0.870	0.916	0.842	-0.909
ED.2	0.846	0.935	0.881	-0.929
ED.3	0.868	0.885	0.860	-0.891
ED.4	0.845	0.924	0.866	-0.927
ED.5	0.875	0.888	0.835	-0.915
ED.6	0.856	0.929	0.858	-0.910
ED.7	0.812	0.933	0.799	-0.882
ED.8	0.832	0.948	0.815	-0.930
ED.9	0.867	0.946	0.836	-0.905
ED.10	0.833	0.932	0.811	-0.923
ED.11	0.848	0.947	0.841	-0.932
ED.12	0.798	0.904	0.747	-0.878
ED.13	0.833	0.933	0.815	-0.918
ED.14	0.777	0.900	0.706	-0.856
ED.15	0.830	0.935	0.831	-0.913
ED.16	0.862	0.929	0.851	-0.902
ED.17	0.827	0.907	0.769	-0.877
ED.18	0.793	0.894	0.726	-0.848
ED.19	0.858	0.949	0.861	-0.909
ED.20	0.835	0.945	0.849	-0.924
KE.1	0.820	0.775	0.912	-0.837
KE.2	0.819	0.809	0.918	-0.838
KE.3	0.817	0.796	0.901	-0.825
KE.4	0.810	0.831	0.934	-0.858
KE.5	0.861	0.851	0.926	-0.873
KE.6	0.808	0.798	0.891	-0.833
KE.7	0.885	0.806	0.924	-0.859
KE.8	0.859	0.877	0.960	-0.902
KE.9	0.799	0.846	0.895	-0.876
KE.10	0.830	0.777	0.900	-0.828
KE.11	0.854	0.768	0.905	-0.840
KE.12	0.814	0.754	0.890	-0.795
KE.13	0.884	0.827	0.944	-0.873
KE.14	0.874	0.856	0.926	-0.893
KE.15	0.827	0.827	0.904	-0.833
KE.16	0.878	0.831	0.937	-0.886
KE.17	0.852	0.838	0.931	-0.868

Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosi Sebagai Prediktor Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Xyz:
Peran Mediasi Dukungan Sosial

Indikator	Dukungan Sosial	Efikasi Diri	Kecerdasan Emosi	Stress Kerja
KE.18	0.882	0.843	0.906	-0.878
KE.19	0.866	0.826	0.946	-0.879
KE.20	0.807	0.826	0.909	-0.852
KE.21	0.827	0.793	0.895	-0.825
KE.22	0.833	0.803	0.931	-0.840
KE.23	0.753	0.695	0.825	-0.761
KE.24	0.845	0.828	0.956	-0.852
KE.25	0.796	0.826	0.901	-0.844
SK.1	-0.794	-0.906	-0.824	0.905
SK.2	-0.897	-0.894	-0.873	0.918
SK.3	-0.893	-0.863	-0.870	0.907
SK.4	-0.868	-0.900	-0.846	0.920
SK.5	-0.861	-0.901	-0.870	0.907
SK.6	-0.863	-0.832	-0.861	0.890
SK.7	-0.904	-0.890	-0.851	0.900
SK.8	-0.873	-0.856	-0.853	0.897
SK.9	-0.770	-0.804	-0.733	0.814
SK.10	-0.891	-0.886	-0.845	0.909
SK.11	-0.826	-0.889	-0.741	0.859
SK.12	-0.894	-0.884	-0.856	0.903
SK.13	-0.870	-0.899	-0.822	0.917
SK.14	-0.888	-0.908	-0.832	0.918
SK.15	-0.754	-0.865	-0.768	0.879
SK.16	-0.765	-0.859	-0.732	0.846
SK.17	-0.848	-0.875	-0.862	0.904
SK.18	-0.845	-0.881	-0.881	0.907
SK.19	-0.846	-0.927	-0.840	0.922
SK.20	-0.856	-0.863	-0.822	0.896
SK.21	-0.869	-0.903	-0.879	0.929
SK.22	-0.842	-0.875	-0.877	0.903
SK.23	-0.885	-0.857	-0.842	0.889
SK.24	-0.844	-0.860	-0.837	0.880
SK.25	-0.720	-0.790	-0.739	0.830
SK.26	-0.763	-0.821	-0.767	0.827

Berdasarkan Tabel 8 dan 9, ketika suatu item dihubungkan dengan variabel latennya, nilainya meningkat relatif ketika dikaitkan dengan variabel laten lainnya, menunjukkan bahwa *cross loading* pada setiap item lebih dari 0,70. Ini menunjukkan bahwa variabel *laten* cukup dijelaskan oleh variabel manifes, dan terbukti seluruh item

Reliabilitas

Nilai reliabilitas *Cronbach alpha* dan *Composite* digunakan untuk menilai reliabilitas dalam PLS. Jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 dan nilai *Composite reliability* > 0,7, maka dianggap reliabel.

Cronbach alpha dan nilai *Composite reliability* tercantum pada tabel 10. Di bawah ini:

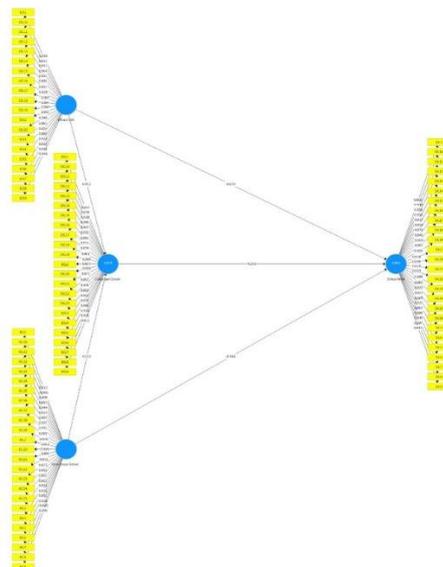
Tabel 10. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Dukungan Sosial	0.993	0.993	0.861
Efikasi Diri	0.991	0.992	0.854
Kecerdasan Emosi	0.992	0.992	0.837
Stress Kerja	0.990	0.990	0.795

Tabel 10 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki *nilai reliabilitas* > 0,7, dan *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai tingkat realibilitas yang tinggi sehingga dapat dilakukan analisis. Untuk analisis lebih lanjut, *inner model* harus dievaluasi untuk menentukan kualitas kecocokan(*goodness of fit*)

Model Struktural (*Inner Model*)

Penting menguji inner model setelah outer model divalidasi untuk memastikan validitas model struktural. Cara menguji validitas model adalah dengan menguji konsep, signifikansi, dan R-Square. Ini memastikan model yang dihasilkan dapat digunakan dengan tepat dan akurat untuk menganalisis data terkait.



Gambar 1. Model Struktural

Mengevaluasi model struktural PLS dimulai dengan menghitung nilai *R-Square* dari setiap variabel laten. Tabel 5.17 menunjukkan hasil estimasi yang diperoleh menggunakan metode PLS.

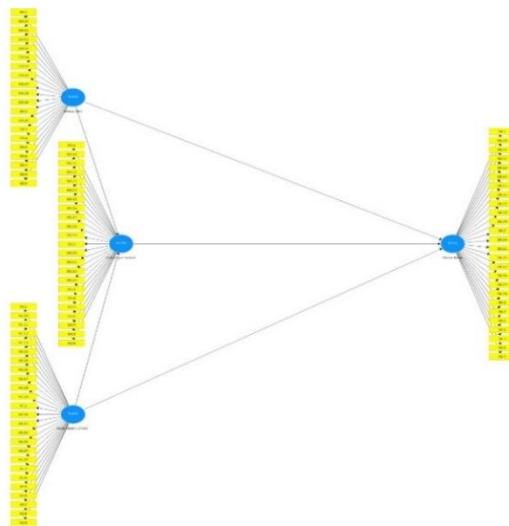
Tabel 11. Hasil Pengujian *Goodness ofFit*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Dukungan Sosial	0.879	0.873
Stres Kerja	0.981	0.980

Dalam Tabel 11, variabel Dukungan Sosial memiliki nilai Adjusted R-Square sebesar 0,873, menunjukkan bahwa 87,3% variasi dapat dijelaskan oleh Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosi. Namun, terdapat faktor tambahan yang menjelaskan sisanya sebesar 12,7%. Variabel Stress Kerja memiliki Adjusted R-Square sebesar 0,980, menandakan bahwa 98% variasi dapat dijelaskan oleh Efikasi Diri, Kecerdasan Emosi, dan Dukungan Sosial, sementara 2% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Predictive Relevance (Q Square)

Relevansi prediktif diukur menggunakan prosedur blindfolding untuk menghitung akar kuadrat Q Square. Jika Q Square > 0, nilai pengamatan dianggap baik; jika Q Square < 0, nilai pengamatan dianggap buruk. Q Square juga mengukur akurasi model dan estimasi parameter dalam memberikan nilai konservasi yang akurat.



Gambar 2. Predictive Relevance

Berdasarkan Gambar diatas maka dapat disimpulkan pada tabel dibawah ini

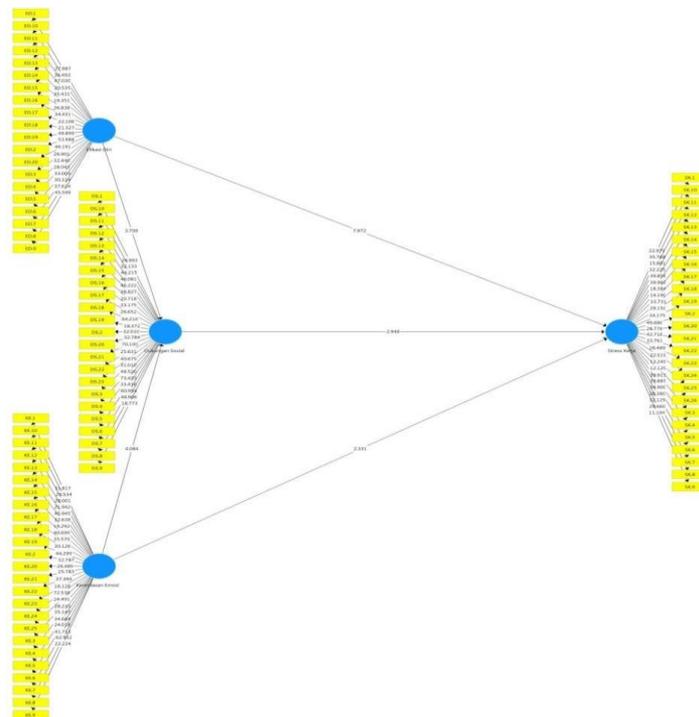
Tabel 8. Predictive Relevance

Variabel	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	Keterangan
Dukungan Sosial	0.749	Memiliki nilai predictive relevance

Berdasarkan tabel yang dilampirkan, terlihat bahwa *Q Square* pada variabel dependen memiliki nilai yang > 0 . Hal ini menunjukkan bahwa data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang tinggi. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini dapat diandalkan karena nilai *Q Square* pada variabel dependen tidak bernilai negatif atau nol.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian terhadap model hubungan struktural yang terjadi antara faktor-faktor yang terlibat. Pengujian tersebut dilakukan melalui software PLS. Untuk melakukan pengujian hipotesis secara langsung, digunakan gambar keluaran dan nilai koefisien jalur keluaran sebagai dasar. Pengujian dilakukan dengan menyatakan bahwa faktor eksogen akan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen, apabila nilai p kurang dari 0,05 (atau ambang signifikansi sebesar 5%). Seluruh proses pengujian hipotesis secara lengkap dapat dijelaskan sebagai berikut



Gambar 1. Pengujian Hipotesis

Hasil keluaran SmartPLS (versi 3.2.9) .

Gambar yang menggambarkan pengujian hipotesis di atas menggambarkan bahwa:

1. Variabel efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap stres kerja yang dibuktikan dengan jumlah sebesar 7.972.
2. Variabel Kecerdasan emosi berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Stres Kerja

- dengan besaran 2,331.
3. Variabel Efikasi diri tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Dukungan Sosial sebesar 3,708.
 4. Variabel Kecerdasan Emosi menunjukkan pengaruh yang signifikan pada variabel Dukungan Sosial sebesar 4,084.
 5. Variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan secara statistik terhadap stres kerja, dengan jumlah 2.94

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Total Effects (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik		Keterangan
				(O/STDEV)	P Values	
Efikasi Diri -> Stress Kerja	-0.620	-0.602	0.078	7.972	0.000	Didukung
Kecerdasan Emosi -> Stress Kerja	-0.166	-0.165	0.071	2.331	0.020	Didukung
Efikasi Diri -> Dukungan Sosial -> Stress Kerja	-0.105	-0.116	0.053	1.973	0.049	Didukung
Kecerdasan Emosi -> Dukungan Sosial -> Stress Kerja	-0.119	-0.127	0.047	2.519	0.012	Didukung
Efikasi Diri -> Dukungan Sosial	0.452	0.452	0.122	3.708	0.000	Didukung
Kecerdasan Emosi -> Dukungan Sosial	0.513	0.513	0.126	4.084	0.000	Didukung
Dukungan Sosial -> Stress Kerja	-0.233	-0.251	0.079	2.948	0.003	Didukung

Hasil Pengujian hipotesis pertama yaitu Pengaruh efikasi diri terhadap stress kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,620 nilai p- values sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 7.972. Nilai p-values 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 7.972 lebih dari dari t-tabel 1.960. tabel Temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi stress kerja. Oleh karena itu, hipotesis bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap stress kerja diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh [\(Rahmawati & Retnaningrum, 2022\)](#) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap stress

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh kecerdasan emosi terhadap stress kerja menunjukkan hasil dari koefisien ini memiliki nilai -0,166. Statistik t yang dihitung adalah 2,331 dan nilai probabilitas yang sesuai adalah 0,020. Nilai t-statistik yang dihitung lebih tinggi dari nilai kritis 1,960 dari t-tabel, dan nilai p-value di bawah tingkat signifikansi 0,05, sehingga memberikan bukti untuk mendukung hipotesis. Hasil ini memberikan bukti atas asumsi bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap

stres kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian ([Rahmawati & Retnaningrum, 2022](#)) yang melaporkan adanya hubungan terbalik antara peningkatan kecerdasan emosi dengan penurunan tingkat stres. Sebaliknya, penurunan kecerdasan emosi (EQ) ditemukan berhubungan dengan peningkatan tingkat stres.

Hasil Pengujian hipotesis ketiga yaitu efikasi diri terhadap stress kerja melalui dukungan sosial, menunjukkan Hasil yang diperoleh menunjukkan t-statistik sebesar 1,973, nilai p-value sebesar 0,049, dan koefisien sebesar -0,105. Baik t-statistik (1,973) maupun p-value (0,049) melebihi ambang batas kritis 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai variabel mediator antara efikasi diri dan stres terkait pekerjaan. Untuk memperjelas, hipotesis mengenai hubungan antara dukungan sosial, efikasi diri, dan stres kerja dapat diterima setelah pengujian ini dilakukan. Hasil ini konsisten dengan temuan Santoso (2021), yang menyatakan bahwa dukungan yang memadai dari jaringan sosial seseorang dapat meningkatkan harga diri dan mengurangi dampak stres.

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stress kerja melalui dukungan sosial menunjukkan bahwa Hasil statistik menunjukkan nilai t sebesar 2,519, nilai p sebesar 0,012, dan koefisien sebesar -0,119. Hipotesis ini sangat didukung, sebagaimana dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,012, yang berada di bawah ambang batas yang diterima secara umum yaitu 0,05, dan t-statistik sebesar 2,519, yang melebihi nilai kritis 1,960 yang terdapat pada tabel t. Temuan ini menegaskan korelasi yang diusulkan antara kecerdasan emosi dan stres terkait pekerjaan, yang dimediasi oleh pengaruh dukungan sosial. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widihapsari dan Susilawati, di mana mereka mengamati bahwa peningkatan EQ seseorang melalui interaksi sosial yang konstruktif akan memberikan efek yang menenangkan.

Hasil pengujian hipotesis kelima yaitu efikasi diri terhadap dukungan sosial menunjukkan bahwa nilai t-statistic adalah 3,708, p-value adalah 0,000, dan koefisien adalah 0,452. Nilai p 0,000 dianggap signifikan secara statistik karena jauh lebih kecil dari ambang batas yang diterima secara umum yaitu 0,05. Selain itu, t-statistik 3,708 melebihi nilai yang diharapkan dari 1,960 yang akan terjadi secara kebetulan. Temuan menunjukkan bahwa efikasi diri individu dapat mempengaruhi tingkat dukungan sosial yang mereka peroleh. Ini mendukung anggapan bahwa mengalami rasa kompetensi meningkatkan keyakinan diri, sehingga meningkatkan hubungan sosial seseorang. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Lutfianawati & Widyayanti, 2019](#)) yang mengungkapkan adanya korelasi positif antara efikasi diri dengan dukungan sosial yang kuat.

Hasil Pengujian hipotesis keenam pengaruh kecerdasan emosi terhadap dukungan sosial menunjukkan bahwa Nilai koefisien 0,513, tingkat signifikansi 0,000, dan t-statistik 4,084. t-statistik 4,084 lebih besar dari t-tabel 1,960 dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dapat berperan dalam mengurangi stres di tempat kerja. Ini mendukung gagasan bahwa kecerdasan emosi seseorang dapat memengaruhi jumlah dukungan sosial yang mereka terima. Temuan ini sejalan dengan ([Widihapsari & Susilawati, 2018](#)) yang menemukan bahwa kecerdasan emosi mempengaruhi dukungan sosial.

Hasil Pengujian hipotesis ketujuh pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,233. Analisis statistik menghasilkan statistik t sebesar 2,948 dan nilai p yang sesuai sebesar 0,003. Analisis statistik menghasilkan nilai p 0,003 dan statistik t 2,948, melampaui nilai kritis 1,960 sesuai tabel t. Temuan menunjukkan bahwa

dukungan sosial berpengaruh mengurangi stres kerja. Temuan ini memberikan dukungan terhadap anggapan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan mengurangi stres dalam lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian ([Putra & Susilawati, 2018](#)) yang menyatakan hubungan terbalik antara dukungan sosial dan stres

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menjawab tujuan penelitian dengan mengungkapkan hubungan antara efikasi diri, kecerdasan emosi, dukungan sosial, dan stres kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri dan kecerdasan emosi berperan penting dalam mengurangi stres kerja, baik secara langsung maupun melalui pengaruh terhadap dukungan sosial. Implikasi temuan ini adalah pentingnya pengembangan efikasi diri, kecerdasan emosi, dan dukungan sosial dalam upaya mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan memiliki beberapa kelemahan dalam pelaksanaannya. Pertama, pengambilan sampel tidak representatif karena hanya melibatkan 40 orang, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh karyawan PT.XYZ. Kedua, faktor lingkungan seperti kebijakan perusahaan atau keadaan ekonomi tidak diperhitungkan, yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Ketiga, penggunaan data self-report dapat menjadi kelemahan jika responden tidak jujur atau tidak memahami pertanyaan dengan baik. Terakhir, terdapat kemungkinan adanya variabel lain yang mempengaruhi stres kerja karyawan yang tidak dikontrol dalam penelitian, sehingga hasilnya mungkin tidak valid.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kecerdasan emosi memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja. Efikasi diri dan kecerdasan emosi juga berpengaruh melalui dukungan sosial dalam mengurangi stres kerja. Selain itu, efikasi diri dan kecerdasan emosi juga memiliki pengaruh positif terhadap tingkat dukungan sosial. Dukungan sosial sendiri memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya memperkuat efikasi diri, kecerdasan emosi, dan dukungan sosial dalam mengelola stres kerja. Dalam keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang terkait dengan stres kerja dan interaksi antara efikasi diri, kecerdasan emosi, dan dukungan sosial dalam mengatasi stres kerja. Berdasarkan kelemahan dan keterbatasan yang dimiliki maka saran yang diberikan untuk penelitian berikutnya adalah perlu peningkatan sampel yang representatif, memperhitungkan faktor lingkungan, verifikasi data self-report, dan mengontrol variabel lain.

BIBLIOGRAFI

- Aisyah, S. (2021). *Pengaruh dukungan sosial terhadap penyesuaian diri remaja bertempat tinggal di Panti Asuhan Akhlaqul Karimah Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Bakker, G. M. (2009). In defence of thought stopping. *Clinical Psychologist*, 13(2), 59–68.
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). *Self-efficacy: The exercise of control*. Springer.
- Calvin, C., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Adversitas dan Efikasi Diri terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 979–986.
- Goleman, D. (1996). Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ. *Learning*, 24(6), 49–50.
- Haryani, M., & Qalbi, Z. (2021). Pemahaman Guru Paud Tentang Alat Permainan Edukatif (Ape) Di Tk Pertiwi 1 Kota Bengkulu. *Jurnal Educhild: Pendidikan Dan Sosial*, 10(1), 6–11.
- Lestari, R., Windarwati, H. D., Setyawan, F. E. B., & Hidayah, R. (2022). *Stres, Resiliensi, dan Tata Laksana Masalah Kesehatan Jiwa Tenaga Kerja setelah Pandemi COVID-19*. Universitas Brawijaya Press.
- Lutfianawati, D., & Widayanti, N. (2019). hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karir siswa kelas xii smk kabupaten waykanan. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 1(1).
- Noviati, N. P. (2015). Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis dan dukungan sosial. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 20(1), 27–38.
- Permana, H., Harahap, F., & Astuti, B. (2017). *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam* 13 (2): 51–68.
- Putra, P. S. P., & Susilawati, L. (2018). Hubungan antara dukungan sosial dan self efficacy dengan tingkat stres pada perawat di rumah sakit umum pusat sanglah. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(1), 145–157.
- Rahmawati, W., & Retnaningrum, D. N. (2022). Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Mempengaruhi Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Vokasi Kesehatan*, 8(2), 101–107.
- Ravand, H., & Baghaei, P. (2016). Partial least squares structural equation modeling with R. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 21(1), 11.
- Rizki, F. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri, Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Perawat Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Di Rsud Kabupaten Rokan Hulu*. UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN.
- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., Dietz, C., Ferreira, A. I., Gerich, J., & Johns, G. (2020). To work, or not to work, that is the question—Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 344–363.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons.
- Sari, N., & Oktariani, O. (2021). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Karyawan Di PT. Karya Delka Maritim Medan. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Psikologi*,

2(1), 54–61.

- Setiani, R., & Novitasari, D. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS KASIHAN 1 BANTUL. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 270–289.
- Taylor, S. E. (2007). *Social support//Foundations of health psychology/HS Friedman, RC Silver*. NY: Oxford University Press.
- Uchino, B. N. (2009). Understanding the links between social support and physical health: A life-span perspective with emphasis on the separability of perceived and received support. *Perspectives on Psychological Science*, 4(3), 236–255.
- Verg, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment styles and employee performance: The mediating role of burnout. *The Journal of Psychology*, 153(4), 383–401.
- Widihapsari, I., & Susilawati, L. (2018). Peran kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap penyesuaian diri mahasiswa baru Universitas Udayana yang berasal dari luar pulau Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(1), 48–62.

Copyright holder:

Azi Khoirurrahman, Mulya Virgonita Iswindari Winta, Margaretha Maria Shinta Pratiwi (2023)

First publication right:

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan

This article is licensed under:

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

