

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN ADVERSITAS DAN EFIKASI DIRI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN

Calvin¹, Edalmen²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: Calvinvin79@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: edalmen@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 25-01-2022, revisi: 13-03-2022, diterima untuk diterbitkan: 16-07-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas dan efikasi diri terhadap stres kerja karyawan di PT. Muliapack. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Muliapack. Metode penelitian sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas dan efikasi diri memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di PT. Muliapack.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, Stres Kerja

ABSTRACT

This study aims to find out the effect of emotional intelligence, adversity quotient and self-efficacy on employee job stress at PT. Muliapack. This research uses quantitative methods. The subject of this study was 60 employees of PT. Muliapack. The sample research method uses simple random sampling. Data collection uses questionnaires that are distributed directly to employees. The results of the study showed that emotional intelligence, adversity quotient and self-efficacy have a negative and significant effect on employee job stress at PT. Muliapack.

Keywords: *Emotional Intelligence, Adversity Quotient, Self-Efficacy, Job Stress*

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan. Perusahaan memiliki ketergantungan yang sangat besar kepada para pekerjanya. Sehingga perusahaan tidak hanya mementingkan produktivitasnya tetapi juga memperhatikan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurun adalah stres kerja karyawan. Tentunya permasalahan tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan tetap stabil dan dapat mendukung perusahaan mencapai tujuan.

Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa kelelahan secara fisik maupun psikis sehingga menyebabkan kemampuan karyawan dalam bekerja menjadi menurun. Handoko (2016) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang berpengaruh terhadap proses berpikir, kondisi seseorang, dan emosi seseorang sehingga stres yang terlalu berlebihan akan mengurangi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan juga akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya. Shapiro (2001) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional merupakan suatu himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Ketika karyawan telah memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka karyawan akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja serta menghindari stress kerja sehingga produktivitas perusahaan juga akan membaik. Penelitian dari Fitri dan Fiany (2019), Sari dan Oktariani (2021) dan Naseem (2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Selanjutnya, kecerdasan adversitas juga memiliki peran penting dalam mengendalikan stres kerja. Kecerdasan adversitas merupakan kemampuan seseorang dalam bertahan menghadapi situasi sulit. Nadhira dan Arjangga (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan adversitas yang tinggi akan mempengaruhi daya tahan seseorang dalam mengendalikan kesulitan sehingga dapat terhindar dari stres dan dapat tetap memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nadhira dan Arjangga (2018), Fitria, Isjoni dan Azhar (2020) menemukan bahwa kecerdasan adversitas mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan, hasil penelitian dari Somaratne, Jayawardena dan Perera (2019) menemukan kecerdasan adversitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki. Efikasi diri berhubungan dengan rasa percaya seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan segala hal sesuai dengan yang diharapkan (Alwisol, 2019). Semakin baik kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya, maka semakin baik pengendalian stres akibat bekerja. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk menyelesaikan setiap tanggung jawab dan permasalahan sehingga karyawan tetap dapat produktif. Penelitian yang dilakukan oleh Nirmala dan Abdurrahman (2020), Sari dan Handayani (2017), Witjacksono dan Noviati (2018) menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala distribusi PT. Muliapack, dapat disimpulkan beberapa permasalahan yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja yaitu tuntutan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan untuk mencapai target perusahaan, kerusakan alat kerja yang menghambat pekerjaan karyawan, dan beberapa karyawan tidak bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan beberapa hal yang telah diuraikan diatas, pentingnya memperhatikan kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas dan efikasi diri agar dapat menurunkan stres kerja. Sehingga peneliti mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Adversitas dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Muliapack”.

Kajian teori

Goleman (2015) yang merupakan ahli dalam kecerdasan emosional, menyatakan yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, serta tidak melebih-lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain dan berdoa,

untuk memelihara hubungan sebaik-baiknya, kemampuan untuk dapat menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri (Cooper dan Sawaf, 2005). Menurut Djoko dan Oey (2020) kecerdasan emosi dapat membantu seseorang untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada dalam keberhasilannya. Menurut teori dari Darvish (2011), menyatakan bahwa setiap karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengendalikan stres kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional seseorang Menurut Goleman (2015) adalah a) mengenali emosi diri, b) dapat mengelola emosi, c) memotivasi diri, d) mengenali emosi orang lain, e) membina hubungan dengan orang lain.

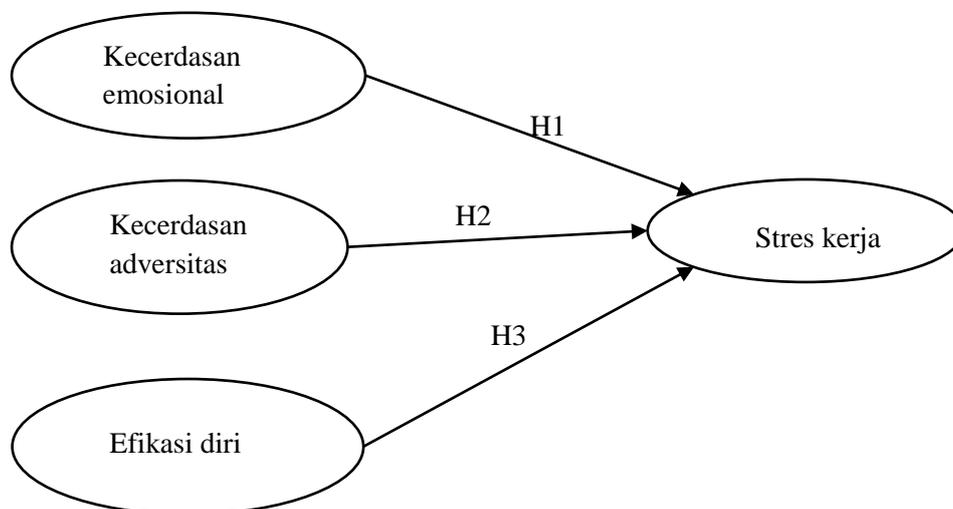
Kecerdasan adversitas merupakan kemampuan dalam bertahan menghadapi kesulitan yang memungkinkan karyawan untuk dapat mengendalikan stres kerja. Menurut Nashori (2007) kecerdasan adversitas merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berpikir dan tindakan yang dimiliki ketika menghadapi masalah yang menyulitkan dirinya. Kecerdasan adversitas merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan menghadapi kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi tantangan yang harus diselesaikan (Stoltz, 2007). Kecerdasan adversitas yang merupakan kemampuan dalam mendapatkan manfaat dari keadaan yang sulit diyakini dapat mempengaruhi stres akibat bekerja (Widyaningrum, 2007). Menurut Stoltz (2007) terdapat empat indikator yang dapat mengukur kecerdasan adversitas seseorang yaitu a). *control* atau kendali yang mengacu pada tingkat kendali seseorang dalam menghadapi situasi sulit. b). *origin and ownership* yang menunjukkan tanggung jawab seseorang dalam menghadapi masalah. c). *reach* yang mengacu sejauh mana kesulitan mencapai sisi kehidupan lainnya. d). *endurance* merupakan durasi seseorang dapat bertahan dalam kesulitan.

Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk berhadapan dalam menyelesaikan segala sesuatu. Bandura (1997) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang atas kemampuannya untuk mencapai tujuan dan mengatasi kesulitan tertentu. efikasi diri mengarahkan kepada sekumpulan target yang sulit dan tidak akan menyerah untuk menghadapi kesulitan tersebut (Myers, 2012). Santrock (2011) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan individu kepada kemampuan yang dimiliki dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan dirinya. Ie & Visantia (2013) menyatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan suatu pekerjaan agar mencapai kinerja terbaik. Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi akan mengalami tekanan yang lebih rendah ketika berhadapan dengan sumber stres (Sarafino, 2014). Menurut Bandura (1997) terdapat tiga indikator yang dapat mengukur efikasi diri seseorang yaitu a). *level* yang merupakan tingkat kesulitan dari suatu pekerjaan yang akan menggambarkan seberapa besar karyawan mempercayai dirinya. b). *generality* yaitu berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan berbagai tugas. c). *strength* merupakan kekuatan seseorang untuk percaya terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan setiap tugas.

Doelhadi (2001) menyatakan bahwa stres merupakan suatu anggapan yang dirasakan oleh individu terhadap suatu sumber atau keadaan yang dinilai memberikan tekanan, rangsangan dan beban tertentu yang tidak dapat diatasi oleh dirinya, sehingga dirasa akan menjadi ancaman bagi kesejahteraan hidupnya. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang dan orang-orang yang mengalami stres menjadi

gelisah dan merasakan kekhawatiran yang kronis sehingga orang tersebut sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, dan memperlihatkan sikap yang kurang kooperatif (Hasibuan, 2019). Robbins & Judge (2016) menyatakan bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi ketika individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi penting. Stres kerja merupakan suatu merupakan respon yang dirasakan oleh individu karena beberapa faktor yang memberikan tekanan dan tuntutan di luar (Prisillya & Turangan, 2020). Terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu a). beban kerja yang merupakan suatu tugas yang dimiliki seseorang. b). waktu kerja yang menunjukkan seberapa lama durasi dalam menyelesaikan tugas. c). umpan balik dari pemimpin. d). tanggung jawab menunjukkan seberapa besar kewajiban yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan kajian teori diatas, dapat digambarkan keterkaitan antar variabel dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian

H1: Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Muliapack.

H2: Kecerdasan adversitas mempunyai pengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Muliapack.

H3: Efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Muliapack.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menghasilkan data yang mendukung atau menolak hipotesis. Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas dan efikasi diri terhadap stres kerja karyawan. Data diambil dari karyawan PT. Muliapack dengan jumlah populasi 150 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu memberikan peluang terhadap seluruh populasi untuk menjadi sampel dan pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan golongan pada populasi tersebut.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Muliapack. Data diolah menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan aplikasi

SmartPLS 3.3.3. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Sedangkan, objek penelitian ini terdiri dari kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas, efikasi diri dan stres kerja.

Beberapa uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *outer model analysis* yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji *inner model analysis* yang mencakup uji *R-square* dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah indikator yang terdapat dalam penelitian dinyatakan valid atau tidak. Indikator dapat dinyatakan valid jika pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat mewakili variabel yang diukur dalam penelitian. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 sehingga setiap indikator dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil analisis *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kecerdasan Emosional	0,779
Kecerdasan Adversitas	0,851
Efikasi Diri	0,833
Stres Kerja	0,850

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten instrumen penelitian dapat mengukur sebuah variabel. Menurut Sugiyono (2019), uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang serupa. Nilai *cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel datau diandalkan.

Tabel 2. Hasil analisis *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kecerdasan Emosional	0,953
Kecerdasan Adversitas	0,971
Efikasi Diri	0,966
Stres Kerja	0,970

R-square

Uji *R-square* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen. Nilai *R-square* berkisar antara 0 hingga 1 dimana semakin tinggi nilai *R-square* maka semakin baik prediksi dari model penelitian.

Tabel 3. Hasil analisis *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>
Stres Kerja	0,653

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai *t-statistic* dan nilai *p-values*. Standar yang perlu dipenuhi adalah nilai *t-statistic* dari setiap variabel harus lebih besar dari 1,96. Sedangkan *p-values* harus lebih kecil dari 0,5 pada masing-masing variabel.

Tabel 4. Hasil uji hipotesis

Variabel	Path Coefficient	t-statistic	p-values
Kecerdasan Emosional → Stres Kerja	-0,275	2,779	0,006
Kecerdasan Adversitas → Stres Kerja	-0,359	2,728	0,007
Efikasi Diri → Stres Kerja	-0,263	2,025	0,043

Diskusi

Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional yang tinggi maka stres kerja akan rendah. Seseorang yang mampu mengendalikan emosinya dengan baik maka dapat menghindari stres akibat bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Fitri dan Fiany (2019), Sari dan Oktariani (2021) dan Naseem (2018) yang juga menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Karyawan yang dapat menguasai diri, menjaga keseimbangan emosi dan berperilaku baik dalam situasi apapun menyebabkan karyawan tersebut akan lebih mudah menghindari stres akibat bekerja. Selain itu, karyawan yang selalu berusaha untuk menyelesaikan konflik saat bekerja akan memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti kecerdasan adversitas yang tinggi maka stres kerja akan rendah. Seseorang yang mampu menghadapi kesulitan maka dapat mengendalikan stres kerja dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nadhira dan Arjanggi (2018), Fitria, Isjoni dan Azhar (2020) yang menemukan bahwa kecerdasan adversitas mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian dari Somaratne, Jayawardena dan Perera (2019) yaitu kecerdasan adversitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Karyawan yang dapat mengendalikan diri saat menghadapi kesulitan dan tidak pernah menyalahkan diri secara berlebihan akan membuat karyawan tersebut terhindar dari stres akibat bekerja. Selain itu, karyawan yang selalu tekun dalam menyelesaikan tugas dan berusaha untuk mencari solusi ketika menghadapi permasalahan akan memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti efikasi diri yang tinggi maka stres kerja akan rendah. Seseorang yang memiliki kepercayaan yang tinggi atas kemampuan yang dimiliki, maka akan dapat menghindari stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Nirmala dan Abdurrahman (2020), Sari dan Handayani (2017), Witjaksono dan Novianti (2018) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Selalu mendorong diri untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas dan tidak pernah takut untuk menghadapi kegagalan, menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat menghindari stres akibat bekerja. Kemampuan dalam menguasai berbagai tugas juga akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan sehingga dapat mengendalikan stres kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Muliapack. Selanjutnya, kecerdasan adversitas mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Muliapack. Selain itu, efikasi diri mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Muliapack.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti akan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. Muliapack diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat menghindari stres kerja. Pengelolaan beban stres kerja memang sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Tetapi, yang perlu ditingkatkan adalah bagaimana menghargai orang lain agar tercipta hubungan yang lebih harmonis.
2. Agar dapat mengendalikan stres kerja, PT. Muliapack diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan adversitas yang dimiliki oleh karyawan. Rasa tanggung jawab karyawan dalam situasi yang sulit memang sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Tetapi, ketekunan dalam menyelesaikan tugas harus ditingkatkan.
3. Efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan harus ditingkatkan oleh PT. Muliapack sehingga karyawan dapat menghindari stres kerja. Pandangan bahwa tugas baru merupakan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan memang sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Tetapi, kepercayaan karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki harus ditingkatkan.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian yang berpengaruh terhadap stres kerja seperti variabel ketahanan psikologi, dukungan sosial dan coping stres sehingga dapat memberi gambaran faktor apa saja yang berpengaruh terhadap stres kerja selain kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas dan efikasi diri. Selain itu, Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dalam penelitian sehingga hasil penelitian dapat memberikan kesimpulan yang berbeda.

REFERENSI

- Alwisol. (2019). Psikologi Kepribadian. Malang: PT. UMM Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy – The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Charmila, S. (2013). “Hubungan adversity quotient dengan tingkat stres pada Mahasiswa tahun pertama fakultas kedokteran universitas riau”. *Journal Online Mahasiswa Fakultas Kedokteran* 1(4): 57-71.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (2005). Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi. Jakarta: PT Gramedia pustaka utama
- Darvish, H., & Nasrollahi, A.A. (2011). “Studying the Relations between Emotional Intelligence and Occupational Stress: A Case Study at Payame Noor University”. *Economic Sciences Series* 1(9): 38-49.
- Doelhadi, E.M. (2001). “Kerja dalam Dimensi Tinjauan Psikologis”. *Insan* 3(1): 27-40.
- Djoko, S., & Oey. H.W. (2020). “Pengaruh Emotional Intelligence dan Attitude terhadap Entrepreneurial Intention pada Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara”. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 2(2): 553-560. DOI: <http://dx.doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7949>
- Fitri, L.I., & Fiany, A. (2019). “Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada pengajar muda digerakan Indonesia”. *Jurnal penelitian dan psikologi* 8(1): 3-9. DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.081.01>

- Fitria, R., Isjoni., & Azhar. (2020). “Kontribusi Adversity Quotient dan Spiritual Quotient terhadap Manajemen Stres Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Bankinang Kota”. *Jurnal Manajemen Pendidikan* 8(1): 95-103. <http://dx.doi.org/10.31258.jmp.8.1.p.95-103>.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence: Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ie, M., & Visanti. E. (2013). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Keberhasilan Usaha pada Pemilik Toko Pakaian di Pusat Grosir Metro Tanah Abang Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/10.28932/jmm.v13i1.139>
- Myers, D. G. (2012). *Psikologi sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nadhira, A.I., & Arjanggal. R. (2018). “Hubungan Adversity Quotient dan Stres pada Anggota Kepolisian di Polresta Semarang”. *Jurnal Proyeksi* 13(1): 25-34. DOI: <http://dx.doi.org/10.30659/jp.13.1.25-34>.
- Naseem, K. (2018). “Job Stress, Happiness and Life Satisfaction: The Moderating Role of Emotional Intelligence Empirical Study in Telecommunication Sector Pakistan”. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies* 4(1): 7-14.
- Nashori, F. (2007). *Potensi-Potensi Manusia: Seri Psikologi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nirmala, P. A., & Abdurrahman D. (2020). “Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating”. *Jurnal Prosiding Manajemen* 6(2): 930-937. DOI: <http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.23938>.
- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Niat untuk Bepindah”. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 2(2): 299-305. <http://dx.doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7905>
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J.W. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Salemba Humanika
- Sarafino, E.P. (2014). *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction*. USA: John Waley & Sons, In.
- Sari, N., & Oktariani. (2021). “Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja di PT. Karya Delka Maritim Medan”. *Jurnal FPSI* 2(1): 54-61.
- Sari, R.P., & Handayani, A. (2017). “Hubungan Efikasi Diri dan Stres Kerja pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang”. *Jurnal Psikologi Poryeksi* 12(2): 53-58. DOI: <http://dx.doi.org/10.30659/jp.12.2.53-58>.
- Shapiro, L. E. (2001). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Somaratne, C. S. N., Jayawardena, L. N. A. C., & Perera, B. M. K. (2019). “Role of Adversity Quotient on Perceived stres of managers with specific reference to AQ dimension”. *Kelaniya Journal Of Management* 8(2): 40-54. <https://doi.org/10.4038/kjm.v8i2.7603>
- Stoltz, G.P. (2007). *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widyaningrum, J. R. (2007). Adversity intelligence dan prestasi belajar siswa. *Jurnal Psikologi Proyeksi* 2(2): 47-56.
- Witjaksono, H.Y., & Novianti, N.P (2018). “Efikasi Diri dan Stres Kerja Pemandu Lalu Lintas Udara Bandara”. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 23(1), 16-26. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol23.iss1.art2>