

**KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSI DAN  
EFIKASI DIRI DENGAN STRES KERJA  
PADA PEGAWAI BAKESBANG LINMAS  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TESIS**



**Oleh**

**HASNIAR ANDAYANI PANE  
NPM.071804010**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2009**

# **KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI DIRI DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI BAKESBANG LINMAS PROVINSI SUMATERA UTARA**

## **TESIS**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Magister Psikologi  
Program Pascasarjana di Universitas Medan Area



Oleh

**HASNIAR ANDAYANI PANE  
NPM.071804010**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2009**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

JUDUL : KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI DIRI  
DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI BAKESBANG  
LINMAS PROVINSI SUMATERA UTARA

NAMA : HASNIAR ANDAYANI PANE

NPM : 071804010

Menyetujui :

Pembimbing I



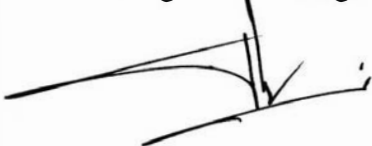
**Dr. Abdul Munir. M.Pd**

Pembimbing II



**Prof. Dr. Lahmuddin Lubis. M.Ed**

Ketua Program Studi  
Magister Psikologi



**Dr. Abdul Munir. M.Pd**

Direktur  
Program Pascasarjana - UMA



**Dr. Heri Kusmanto, MA**

**Telah diuji Tanggal 16 April 2009**

---



**Panitia Penguji Tasis :**

<b>Ketua</b>	<b>: Ir. Erwin Pane.MS</b>
<b>Sekretaris</b>	<b>: Nurmaida Irawani Siregar,S.Psi,M.Si</b>
<b>Pembimbing I</b>	<b>: Dr. Abdul Munir, M.Pd</b>
<b>Pembimbing II</b>	<b>: Prof. Dr. Badaruddin Rangkuti,MA</b>
<b>Penguji Tamu</b>	<b>: Dra. Suryani Harjo,MA</b>

## ABSTRAK

### KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI DIRI DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI BAKESBANG LINMAS PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh:

Hasniar Andayani Pane

071804010

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan stres kerja. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah para pegawai di Bakesbang Linmas Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan penjabaran yang dalam bab landasan teori, maka diajukan hipotesis penelitian yang berbunyi: 1). Ada kontribusi antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi dan semakin tinggi efikasi diri, maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi, dan semakin rendah efikasi diri maka semakin tinggi stres kerja. 2). Ada kontribusi antara kecerdasan emosi dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi, maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi, maka semakin tinggi stres kerja. 3). Ada kontribusi antara efikasi diri dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi efikasi diri, maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri, maka semakin tinggi stres kerja.

Dalam upaya untuk membuktikan ketiga hipotesis di atas, maka digunakan metode analisis data Analisis Regresi Dua Prediktor, dimana yang menjadi prediktor pertama (variabel bebas I) adalah kecerdasan emosi dan prediktor kedua (variabel bebas II) adalah efikasi diri dan yang menjadi kriterium (variabel terikat/tergantung) adalah stres kerja.

Berdasarkan analisis data yang menggunakan Analisis Regresi Dua Prediktor, maka diperoleh hasil sebagai berikut: 1). Terdapat kontribusi yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan stres kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien  $F_{reg} = 12,550$  dimana  $p < 0,010$ . Ini menandakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi dan semakin tinggi efikasi diri, maka stres kerja semakin rendah. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi dan semakin rendah efikasi diri, maka stres kerja semakin tinggi. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2). Selanjutnya diketahui bahwa persentase sumbangan yang diberikan variabel kecerdasan emosi terhadap stres kerja sebesar 13,366%. Kemudian dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa sumbangan yang diberikan oleh variabel efikasi diri sebesar 8,633%. Total sumbangan kedua variabel bebas (kecerdasan emosi dan efikasi diri) terhadap stres kerja adalah sebesar 21,999%. Dengan hasil ini berarti masih terdapat 78,001% pengaruh dari faktor lain terhadap stres kerja.

Secara umum pegawai Bakesbang Linmas Provinsi Sumatera Utara tergolong memiliki kecerdasan emosi yang tergolong sedang (selisih nilai rata-rata empirik dengan hipotetik tidak melebihi bilangan SD atau SB), efikasi diri sedang (selisih nilai rata-rata empirik dengan hipotetik tidak melebihi bilangan SD atau SB) dan stres kerja pegawai tergolong rendah (nilai rata-rata empirik lebih kecil daripada nilai rata-rata hipotetik).

Kata Kunci: Kecerdasan emosi, efikasi diri dan stres kerja



## KATA PENGANTAR

Tiada kata yang terukir, hanya syukur Alhamdulillah penulis persembahkan kepada Allah SWT atas rahmad dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis mengakui bahwa tesis ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan dan dorongan semangat dari berbagai pihak dan oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Oloan Sihombing, SH, MHum, selaku Kepala Badan Kesbang Linmas Provinsi Sumatera Utara, yang telah memberikan izin untuk mengikuti perkuliahan Strata-2 di PPs Magister Psikologi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. Heri Kusmanto, MA, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area, Medan.
3. Suamiku tercinta, Ir. Fuad, MA dan ananda Fanny Khairunnisa, Fachrurreza dan Fikri Fadhillah yang telah memberikan dorongan semangat dan keluangan waktu bagi penulsi sehingga selesainya penulisan Tesis ini.
4. Bapak Ir. Erwin Pane, MS, selaku Panitia Penguji yang telah memberikan koreksi dan masukan dalam Tesis ini.
5. Abangda Adnan, S.Psi, yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian Tesis ini.

6. Rekan-rekan pegawai Bakesang Linmas Provinsi Sumatera Utara, yang telah bersedia mengisi angket sebagai bagian dari rangkaian penelitian yang menjadi sumber data Tesis ini.
7. Seluruh Staf pada Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area, yang telah membantu penulis selama pelaksanaan perkuliahan sampai penyelesaian Tesis ini.
8. Teman-teman angkatan I Tahun 2007 Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area, Medan yang telah membantu penulis menyelesaikan Tesis ini

Akhirnya penulis berharap kiranya Tesis ini bergua dan dapat memberikan manfaat bagi kita semua, Amin.....

Medan, April 2009

Penulis



## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Stres Kerja .....	13
1. Pengertian Stres .....	13
2. Pengertian Stres Kerja .....	14
3. Pendekatan Stres Kerja .....	15
4. Aspek-aspek Stres Kerja .....	17
B. Kecerdasan Emosi .....	25
1. Pengertian Emosi .....	25
2. Pengertian Kecerdasan Emosi .....	25
3. Komponen-komponen Kecerdasan Emosi.....	27
4. Dampak Kecerdasan Emosi .....	33

C.	Efikasi Diri .....	35
1.	Pengertian Efikasi Diri .....	35
2.	Sumber-sumber Informasi Efikasi Diri .....	37
3.	Dimensi-dimensi Efikasi Diri .....	39
4.	Pengaruh Efikasi Diri .....	41
D.	Kontribusi Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja .....	43
E.	Kontribusi Antara Efikasi Diri dengan Stres Kerja .....	46
F.	Landasan Teori .....	47
G.	Hipotesis .....	52
<b>BAB</b>	<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A.	Disain Penelitian .....	54
B.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	54
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	55
D.	Instrumen Pengumpulan Data .....	56
E.	Prosedur Pengumpulan Data .....	60
F.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	62
G.	Metode Analisis Data .....	65
<b>BAB</b>	<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Orientasi Kancah Penelitian .....	67
B.	Hasil Uji Coba Angket .....	68
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	71
D.	Pembahasan .....	77
<b>BAB</b>	<b>V. PENUTUP</b>	
A.	Kesimpulan .....	83
B.	Saran-saran .....	84
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Distribusi Nomor Butir Pernyataan Angket Stres Kerja .....	58
2. Distribusi Nomor Butir Pernyataan Angket Efikasi Diri .....	59
3. Distribusi Nomor Butir Pernyataan Angket Kecerdasan Emosi .....	60
4. Distribusi Nomor Butir Butir Pernyataan Angket Stres Kerja Setelah Uji Coba .....	70
5. Distribusi Nomor Butir Butir Pernyataan Angket Efikasi Diri Setelah Uji Coba.....	70
6. Distribusi Nomor Butir Pernyataan Angket Kecerdasan Emosi Setelah Uji Coba.....	71
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	72
8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan .....	73
9. Rangkuman Hasil Analisis Regresi .....	73
10. Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas .....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran :

A. Uji Coba Angket .....	90
A-1. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Kecerdasan Emosi ...	91
A-2. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Efikasi Diri .....	96
A-3. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Stres Kerja .....	101
B. Uji Asumsi .....	106
B-1. Uji Normalitas Sebaran .....	107
B-2. Uji Linieritas Hubungan .....	113
C. Analisis Regresi .....	117
D. Angket .....	121
D-1. Angket Kecerdasan Emosi .....	122
D-2. Angket Efikasi Diri .....	125
D-3. Angket Stres Kerja .....	128
E. Surat Keterangan Bukti Penelitian .....	131

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Abad ke-21 ditandai dengan perubahan-perubahan besar yang belum pernah terjadi sepanjang peradaban manusia yang dikenal dengan era teknologi dan globalisasi. Toffler (2002:212) mengatakan bahwa manusia sekarang sedang memasuki gelombang ketiga yang penuh dengan kejutan-kejutan besar yaitu era informasi. Era ini ditunjang oleh teknologi transportasi dan telekomunikasi yang serba canggih, sehingga hubungan antara manusia dalam berbagai tempat dan keadaan dapat berlangsung dengan sangat cepat. Kompetisi, kecepatan, dan keunggulan menjadi doktrin yang sangat dominan pada era ini. Arus barang, jasa dan juga tenaga ahli akan melintasi batas negara tanpa hambatan.

Perubahan-perubahan yang terjadi dengan cepat tersebut berdampak terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi, perusahaan ataupun instansi-instansi swasta maupun pemerintah. Bagi mereka yang cepat beradaptasi maka akan tetap bertahan, sedangkan bagi yang tidak maka segera gulung tikar. Salah satu diantaranya adalah instansi pemerintah yaitu Badan Kesbang Linmas Provinsi Sumatera Utara Apabila tetap bertahan dengan kondisi saat ini dikhawatirkan instansi ini tidak akan mampu berkompetisi dengan organisasi lainnya yang lebih dulu *go public*. Jalan terbaik bagi instansi ini adalah mengikuti dan berusaha mengimbangi perubahan tersebut dengan jalan berbenah diri.

Upaya yang tengah dilakukan saat ini adalah dengan meningkatkan status kedisiplinan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan dapat memecahkan setiap permasalahan yang dihadapi dan tidak menimbulkan stres yang nantinya akan menghambat produktifitas kerja.

Dalam konteks pengembangan maka dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang handal, sehingga mampu mengimbangi tuntutan perubahan yang sangat cepat agar tetap *survive*. Artinya dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak mudah mengalami *shock* atau guncangan terhadap tuntutan perubahan. Disamping itu, juga dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menguasai suatu bidang keahlian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional serta mampu menghasilkan karya-karya unggul yang dapat bersaing di dunia.

Berkaitan dengan hal di atas muncul pertanyaan apakah Badan Kesbang Linmas sudah memiliki kualitas sumber daya manusia yang diharapkan atau malah sebaliknya, banyak sumber daya manusianya yang mengalami stres. Beberapa fenomena yang terjadi dapat mengidentifikasi hal ini yaitu: karyawan yang datang terlambat namun pulang lebih awal (menyangkut absensi), lamban dan santai dalam bekerja (motivasi rendah), bila dibiarkan berdampak pada produktifitas, dan upaya kerja yang minimal sehingga hasil kerja tidak optimal.

Munculnya fenomena-fenomena tersebut ada kemungkinan disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap hal-hal yang mengiringi perubahan yang terjadi dimasa sekarang dimana semakin bertambahnya tekanan pekerjaan dan kuantitas

## DAFTAR PUSTAKA

- Albin, R.S. 1994. *Emosi: Bagaimana Menenali, Menerima dan Mengarahkannya*. Yogyakarta.
- Arsenault, A., & Dolan, S. 1998, "The Role of Personality, Occupation, and Organization in Understanding the Relationship between Job Stress, Performance, and Abstenteeism," *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 56, pp.227-240.
- Asnawi, S. 1999. Hubungan Manajemen Waktu dan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Network PT. Telekomunikasi Tbk. *Laporan Penelitian* (tidak diterbitkan) Jakarta: Fakultas Psikologi – UPI
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Smith, E.D., Bem, D.J. Noeln-Hoekema, S. 1996 *Introduction to Psychology*, 8<sup>th</sup> ed. New York: Harcout Brace College, Publisher.
- Azwar, S. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_, 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachroni, M. dan Asnawi, S. 1999. Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, th. VII, No.2, 28-39. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Bandura A. 1986. *Social Foundation of Thought and Action*. Englewood Cliffs. N.J: Prentice-Hall.
- \_\_\_\_\_. 1994. Self Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*. Vol. 4, p.71-81.
- \_\_\_\_\_. 1997. *Self Efficacy: The Exercise of Controll*. New York: Freeman.
- Baradell, J.G., & Klein, K. 1993," Relationship of Life Stress and Body Consciousness to Hypervigilant Decision Making, " *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 64, pp.267-273.
- Baron. B. Byrner, D. 1997. *Social Psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Beech, H.R., Burns, L.E., & Sheffield, B.F. 1988. *a Behavioral Approach to The Management of Stress*. John Willey and Sons, Chichester.
- Beehr, T.A. 1995, *Psychological Stress in the Workplace*, London: Routledge.
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. 1988, *Psychological Stress in the Workplace*, London: Routledge.

- Berry, L. M., & Houston, J.P. 1993, *Psychology at Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Wisconsin: WCB. Brown & Benchmark Publishers.
- Breakwell, C. M., Hammond, S., & Fife-Schaw, C. 1995. *Research Methods in Psychology*. London: Sage Publication, Inc.
- Cooper, R.K., & Sawaf, A. 2001 *Executive EO: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Alex Tri K. (pen). Jakarta: Gramedia.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1987. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- DeLongis, A., Folkman, S., & Lazarus, R.S. 1988, "The Impact of Daily Stress on Health and Mood: Psychological and Social Resources as Mediators," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol., 54, pp.486-495.
- Dooley (1995),. *Social Research Methods*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Evans, G.W., & Johnson, D. 2000, "Stress and Open-Office Noise," *Journal of Applied Psychology*, Vol.85,pp.779-783.
- Fontana, D. 1989, " *Managing Stress*, London: British Psychological Society and Routledge, Ltd.
- Fontana, D. 1993, *Stress*, " <http://www.Hee-Hawaii.edu>.
- Ganster, D.C, & Schubroeck, J. 1991., "Work Stress and Employee Health," *Journal of Management*, vol. 17, pp.215-271.
- Goleman, D. 2000, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Widodo A.T.K (penerjemah). Jakarta: Gramedia.
- Goleman, D. 2000, *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*. T. Hermaya (penerjemah). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, J. 1996. *Managing Behavior in Organization*. Prentice Hall, London.
- Hadi, S. 1995. *Metodologi Riset*, Jilid 3, Yogyakarta: Andi Offset.
- \_\_\_\_\_, 2000. *Statistik Jilid 2*, Yogyakarta: Andi Offset.
- \_\_\_\_\_, 2001. *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, H. 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.



- Hasanati.N.2002., “Hubunan antara Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Kecerdasan Emosi dengan Komitmen Afektif Organisasi pada Karyawan PG Kreet Batu Malang, *Tesis*, Fakultas Psikologi UGM (tidak dipublikasikan).
- Hendrix, W.H., Ovalle, Jr., N.K, & Troxler, R.G. 1985.,” Behavioral and Physiological Consequenses of Stres and Its Antecedent Factors,”*Journal of Applied Psychology*, vol, 70.pp.188-201.
- Indardjati A. 1996. Peran Dukungan Sosial dalam Mengatasi Stres Kerja pada Wartawan. *Tesis*. Program Studi Manajemen UGM Yogyakarta.
- Ivancevich, J.M & M.T. Matteson. 1993. *Stress at Work*. Glendview, Illinois: Scott Foresman.
- Jex, S.M., Beehr, T.A., & Roberts, C.K. 1992., “The Meaning of Occupational Stress Item to Survey respondent, “*Journal of Applied Psychology*, vol. 77, pp.623-628.
- Jex, S.M., Bliese, P.D., & Buzzel, S. and Primeau, J. 2001, “The Impact of Self Efficacy on Stress-Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism, “*Journal of Applied Psychology*, vol 86, pp.401-409.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 1992. *Organizational Behaviour*, 2<sup>nd</sup> edition Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Kurniawan. J.A. 2002., “Hubungan atara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan Langsung dan Iklim Organisasi dengan Efikasi Diri pada Tenaga Penjualan Asuransi di PT. AIG Lippo BAD Jateng II. *Tesis*, Fakultas Psikologi UGM (tidak dipublikasikan).
- Luthans. F. 1998. *Organizational Behavior*. 8<sup>th</sup> ed. McGraw-Hill Int. Ed., Singapore.
- Mambu, A.H. 1988., “*Masalah Stres di Kalangan Pejabat*, “ Psikologi Militer, Edisi Khusus, Bandung: Aneka Karya.
- Minter, S.G. 1999.,” Too Much Stress?” *Occupational Hazard*, vol. 6, May, pp. 49-52.
- Miner. J.B. 1992, *Industrial-Organizational Psychology*. New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Meyer, D.G. 1999, *Social Psychology*, Boston: McGraw-Hill College.

- Moorhead, G & Griffin. R.W 1995. *Organizational Behavior*. New Jersey: Princeton.
- Newman, W.L. 2000. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Northcraft, G.B & Neale, M.A. 1990, *Organizational Behavior, A Management Challenge*. Chicago: The Dryden Press, A Division of Holt Rinehart and Winston, Inc.
- Norwich, B. 1987. Self Efficacy & Mathematics Achievement a Study of their Relation. *Journal of Educational Psychology*, vol. 79.no.4,pp.384-389.
- Patton, P. 1998. EQ (*Kecerdasan Emosional*) di Tempat Kerja. Zaini Dahlan (penerjemah), Julia Tahitoe (ed). Jakarta: Delaprapta.
- Pestonje, D.M. 1992, *Stress and Coping* India-Sage.
- Prawitasari, J.E. Martini, W., dan Adiyanti, M.G., 1997. Konsep Emosi Orang Indonesia: Pengungkapan dan Pengertian Emosi melalui Komunikasi Nonverbal di Masyarakat yang berbeda Latar Belakang Budaya. *Laporan Penelitian* (tidak diterbitkan). Yogyakarta; Fakultas Psikologi UGM.
- Prawitasari, J.E. 1998. Kecerdasan Emosi. *Buletin Psikologi*. tahun VI. No.1 Juni 1998. Yogyakarta: Fakultas Psikologi.
- Robins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1 Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2 Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Schwarzer, R & Renner, B. 1995. Healt Specific Self Efficacy Scales. [www.ralfschwarzer de](http://www.ralfschwarzer.de).
- Sekaran, U, 2000, *Research Methods for Bussiness. A Skill Building Approach*. Third Edition. USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Shapiro, L.LE., 1997. *Mengerjakan Emotional Intelligence pada Anak*. Alek Tri K.W. (pe) Jakarta: Gramedia.
- Sheridan, C.L., & Radmadcher, S.A. 1992, *Health Psychology: Collenging The Biomedics Model*, Canada : John Willey and Sons, Inc.
- Spector, P.E., O'Connel, B.J., & Chen, D.Y. 2000,." Alongitudinal Study of Relations Between Job Stressor and Job Strains While Controlling for

Prior Negative Affectivity and Strains, *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, pp.211-218.

Spector, P.E., Dawyer, D.J., & Jerx, S.M. 1988., " Relationship of Job Stressor to Affective, Health, and Performance Outcomes: A Comparison of Multiple and Data Sources, " *Journal of Applied Psychology*, vol. 73, pp. 11-19.

Steiner, C. 1997. *Achieving Emotional Literacy; A Personal Program to Increase Your Emotional Intelligence*. New York: Advanced Book.

Suryabrata, S. 2000. *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*. Yogyakarta: Penerbit andi.

Sutedja, A.A.A. 2000., "Stres Kerja dan Aspirasi Karier pada Karyawan Pertamina Unit Pengolahan (UP) II Sei. Pakning (Riau), *Skripsi*, Fakultas Psikologi UGM (tidak dipublikasikan).

Toffler, A. 2002. *The world's preeminent futurist explains what's next for and industrial civilization bursting at the seams*.  
<http://www.techtv.com/bigthinkers/fatures/story/23008,3335617,00.html>.

Verespej, M.A.,2000., "Stress Out," *Industry Week*, vol 249, pp.31-34.

Wood, J. Wallace, J., Zeffance, R.M., Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. 1998, *Organizational Behavior, An Asia-Pasific Perspective*. John Wiley and Sons. Brisbane.

### ANGKET EFIKASI DIRI

No		Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menantang	SS	S	TS	STS
2	Saya mampu bersikap tenang dalam menghadapi situasi	SS	S	TS	STS
3	Saya lebih memprioritaskan tugas pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas kemampuan saya	SS	S	TS	STS
4	Saya tetap bertahan dalam menghadapi kesukaran-kesukaran dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
5	Saya ragu untuk memperbaiki pekerjaan saya yang pernah gagal	SS	S	TS	STS
6	Saya banyak menghabiskan waktu untuk melakukan tugas – tugas yang mustahil untuk diselesaikan	SS	S	TS	STS
7	Saya malas mengikuti pelatihan-pelatihan yang menyangkut bidang saya	SS	S	TS	STS
8	Saya ragu menghadapi tugas pekerjaan yang baru	SS	S	TS	STS
9	Saya cenderung menyerah ketika menghadapi kegagalan	SS	S	TS	STS
10	Segala upaya yang saya lakukan dalam pekerjaan rasanya sia-sia	SS	S	TS	STS
11	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas berat yang dibebankan kepada saya	SS	S	TS	STS
12	Keberhasilan dalam mengatasi masalah menjadikan saya mampu mengatasi masalah di bidang lain yang belum pernah saya alami	SS	S	TS	STS
13	Pantang menyerah merupakan prinsip kerja saya	SS	S	TS	STS
14	Saya ragu dengan kemampuan saya untuk meraih target prestasi yang ditetapkan oleh unit kerja	SS	S	TS	STS
15	Menurut saya upaya yang dilakukan dalam menghadapi tantangan kerja hanyalah pemborosan waktu dan tenaga	SS	S	TS	STS
16	Saya merasa setiap tugas yang sukar merupakan peluang menuju keberhasilan	SS	S	TS	STS
17	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah direncanakan dengan baik	SS	S	TS	STS
18	Saya merasa mantap dalam meniti karir sebagai karyawan di unit kerja ini	SS	S	TS	STS

19	Pengalaman menjaga hubungan baik dengan rekan kerja membuat saya merasa mampu dalam menjalankan tugas-tugas lain yang memerlukan hubungan social	SS	S	TS	STS
20	Saya mampu menguasai diri demi mencapai target dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
21	Saya jenuh dalam menghadapi tantangan pekerjaan pekerjaan yang tidak menyenangkan	SS	S	TS	STS
22	Saya malas menjalankan tugas yang banyak rintangan	SS	S	TS	STS
23	Berbagai upaya yang saya lakukan tidak akan mempengaruhi keadaan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
24	Saya menghindari tugas-tugas yang rasanya sudah berada di luar kemampuan otak saya	SS	S	TS	STS
25	Saya mampu menahan perasaan ketika mendapat tekanan dalam pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
26	Saya memilih pekerjaan sebagai karyawan di unit kerja ini karena terpaksa oleh keadaan	SS	S	TS	STS
27	Saya ingin mengerjakan semua bidang pekerjaan yang ada di unit kerja ini	SS	S	TS	STS
28	Saya menghindari pekerjaan yang berada di luar wewenang dan tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
29	Saya akan lebih menekuni seluk beluk di bidang pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
30	Saya tetap bersemangat dalam mencari jalan keluar terhadap permasalahan pekerjaan yang saya hadapi	SS	S	TS	STS

## ANGKET STRESS KERJA

1	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan	SS	S	TS	STS
2	Disain tempat kerja saya di unit kerja membuat saya cepat merasa bosan	SS	S	TS	STS
3	Saya merasa resah karena ada persaingan yang tidak sehat di antara teman sekerja secara diam -diam	SS	S	TS	STS
4	Di unit kerja ini segalanya harus dimintakan persetujuan sehingga tidak ada kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan unit kerja.	SS	S	TS	STS
5	Target unit kerja dan tuntutan tugas terlalu tinggi, sehingga memberatkan tugas-tugas saya	SS	S	TS	STS
6	Masalah dalam keluarga sering mengganggu konsentrasi kerja saya	SS	S	TS	STS
7	Dalam bekerja saya tidak pernah merasa dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	SS	S	TS	STS
8	Di antara rekan sekerja ada perasaan saling menghormati dan menghargai kehidupan pribadi masing-masing dalam bekerja	SS	S	TS	STS
9	Saya merasa tidak mempunyai peranan dalam setiap keputusan atasan yang menyangkut unit kerja dan diri saya	SS	S	TS	STS
10	Saya merasa cukup berpengaruh pada tindakan dan keputusan atasan yang menyangkut perusahaan dan diri saya	SS	S	TS	STS
11	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi	SS	S	TS	STS
12	Dalam menjalankan tugasnya karyawan ditekan oleh banyak peraturan dan prosedur kerja yang menghambat keberhasilan tugasnya	SS	S	TS	STS
13	Saya tetap akan bekerja sebaik mungkin meskipun gaji yang saya terima tidak bisa mencukupi kebutuhan saya	SS	S	TS	STS
14	Tanggung jawab yang harus saya pikul dalam unit kerja ini, saya rasa cukup memadai dan tidak memberatkan saya	SS	S	TS	STS

15	Instruksi yang saya terima sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan	SS	S	TS	STS
16	Kelelahan saya cepat hilang ketika berada di ruang kerja saya lagi	SS	S	TS	STS
17	Semangat kerja saya sering kendor bila melihat kondisi ruang kerja saya yang membosankan	SS	S	TS	STS
18	Saya tidak pernah khawatir dalam bekerja karena tugas saya cukup jelas	SS	S	TS	STS
19	Di unit kerja ini ada hubungan yang baik dan suasana kekeluargaan antara pimpinan dan bawahan	SS	S	TS	STS
20	Saya cenderung merasa cepat lelah dalam bekerja karena merasa tidak nyaman berada di sekitar teman sekerja	SS	S	TS	STS
21	Privasi saya sering terganggu karena rekan kerja suka keluar masuk ruang kerja saya tanpa permisi	SS	S	TS	STS
22	Bagi saya masalah keluarga harus diabaikan selama saya bekerja di kantor	SS	S	TS	STS
23	Ruang kerja saya di unit memberi privasi yang layak seperti halnya bila saya bekerja di rumah	SS	S	TS	STS
24	Saya tidak mengetahui bagaimana penilaian atasan terhadap hasil kerja saya	SS	S	TS	STS