

SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL
KECERDASAN ADVERSITAS DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
PT. MULIAPACK**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : CALVIN

NIM : 115180288

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL
KECERDASAN ADVERSITAS DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
PT. MULIAPACK**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : CALVIN

NIM : 115180288

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Calvin
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180288
Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN
Alamat :
Telp. -
HP.

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 7 Desember 2021



(Calvin)

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CALVIN
NIM : 115180288
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN ADVERSITAS DAN EFIKASI
DIRI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
PT. MULIAPACK

Jakarta, 26 November 2021

Pembimbing,



(Edalmen S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **CALVIN**
NIM : **115180288**
PROGRAM/JURUSAN : **S1/MANAJEMEN**
KONSENTRASI : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
JUDUL : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN ADVERSITAS DAN EFIKASI
DIRI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
PT. MULIAPACK**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 14 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : **Herlina Budiono, S.E., M.M.**
2. Anggota Penguji : **Edalmen, S.E., M.M.**
: **Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.**

Jakarta, 14 Januari 2022

Pembimbing,



(Edalmen S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

ABSTRACT

(A) CALVIN

(B) *THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, ADVERSITY QUOTIENT AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE JOB STRESS AT PT. MULIAPACK*

(C) xv+82 Pages, 2021.

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) **Abstract:** *This study aims to find out the influence 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 analytical technique used is Structural Equation Modeling which is assisted by the SmartPLS program version 3.3.3. The results of the study showed that emotional intelligence has a negative and significant influence on employee job stress at PT. Muliapack. Furthermore, adversity quotient has a negative and significant influence on employee job stress at PT. Muliapack. In addition, self-efficacy has a negative and significant influence on employee job stress at PT. Muliapack.*

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRAK

(A) CALVIN

(B) PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL KECERDASAN ADVERSITAS DAN EFIKASI DIRI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT. MULIAPACK

(C) xv+82 Halaman, 2021.

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **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. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* yang dibantu dengan program *SmartPLS* versi 3.3.3. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Muliapack. Selanjutnya, kecerdasan adversitas mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Muliapack. Selain itu, efikasi diri mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di PT. Muliapack.

HALAMAN MOTTO

**“Masa Depan yang Cerah Tidak Pernah Dijanjikan pada Siapapun,
Engkau Harus Mengejarnya Sendiri”**

-Wayne Dyer-

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya ini saya persembahkan kepada almamater, orang tua, keluarga, dan
sahabat-sahabat tercinta.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang telah membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Adversitas dan Efikasi Diri terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Muliapack”. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak.

Tujuan membuat skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Ekonomi Universitas Tarumanagara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Edalmen, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sangat baik.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., Dr. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh dosen pengajar di Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Tarumanagara.
7. Ibu dan Ayah tercinta yang telah banyak berkorban demi keberhasilan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh keluarga yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teman-teman perkuliahan yang selalu bersedia dalam membantu,

menyemangati, dan mendukung satu sama lain selama menjalani perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

10. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam pembuatan Skripsi ini walaupun telah semaksimal mungkin, pastinya masih terdapat banyaknya kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki, oleh karena itu diharapkan saran dan kritik yang membangun untuk mendukung kesempurnaan karya ini. Semoga karya ini bermanfaat.

Jakarta, 7 Desember 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Calvin', with a large, stylized initial 'C'.

(Calvin)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK ELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	6
3. Batasan Masalah	7
4. Rumusan Masalah.....	7
B. Tujuan dan Manfaat	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Stres Kerja.....	9
2. Kecerdasan Emosional.....	11
3. Kecerdasan Adversitas.....	14
4. Efikasi Diri.....	18

B. Definisi Konseptual Variabel.....	20
C. Kaitan Antar Variabel-Variabel	24
1. Teori.....	24
2. Penelitian yang Relevan.....	26
D. Kerangka Pemikiran	31
E. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian	33
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel.....	33
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Deskripsi Subjek Penelitian	44
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	46
C. Analisis Validitas dan Reliabilitas	51
D. Hasil Analisis Data	56
E. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Keterbatasan dan Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	83
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Kecerdasan Emosional	35
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Kecerdasan Adversitas	35
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Efikasi Diri	36
Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel Stres Kerja	37
Tabel 4.1. Tanggapan Atas Pernyataan Kecerdasaan Emosional	46
Tabel 4.2. Tanggapan Atas Pernyataan KecerdasaanAdversitas	48
Tabel 4.3. Tanggapan Atas Pernyataan Efikasi Diri.....	49
Tabel 4.4. Tanggapan Atas Pernyataan Stres Kerja.....	50
Tabel 4.5. Hasil Analisis <i>Loading Factor</i>	52
Tabel 4.6. Hasil Analisis <i>Average Variance Ectracted (AVE)</i>	53
Tabel 4.7. Hasil Analisis <i>Fornell-Larcker</i>	53
Tabel 4.8. Hasil Analisis <i>Cross-Loading</i>	54
Tabel 4.9. Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i>	55
Tabel 4.10. Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i>	56
Tabel 4.11. Hasil Pengujian <i>Coefficient of Determination</i> (R ²).....	57
Tabel 4.12. Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	57
Tabel 4.13. Hasil Pengujian <i>Effect Size</i> (f ²)	58
Tabel 4.14. Hasil Pengujian <i>Path Coeffiecient</i>	61
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Penelitian	32
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Gambar 4.4. Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i>	51
Gambar 4.5. Hasil Pengujian <i>Path Coefficient</i>	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	74
Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner	77
Lampiran 3 Hasil Validitas dan Reliabilitas	80
Lampiran 4 Hasil Analisis Data.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan sangat berguna bagi peningkatan kinerja perusahaan sehingga perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai target yang sudah direncanakan. 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. Karyawan merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga timbul masalah internal yaitu stres dalam bekerja. Stres kerja akan menjadi masalah yang besar bagi perusahaan karena dapat menyebabkan karyawan sering sakit, malas bekerja, mengalami pengurangan produktivitas serta inovasi yang berkurang. Hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perusahaan. Stres kerja dapat bersifat sementara atau jangka panjang karena bergantung pada setiap individu dalam mengelola stres tersebut. Jika stres berlangsung dalam jangka waktu yang lama dan cenderung mengarah ke depresi, maka dapat dipastikan individu tersebut akan mengalami penurunan kinerja dan kehilangan fokus sangat menyelesaikan pekerjaan. Stres kerja dapat terjadi karena beberapa faktor seperti masalah pribadi,

beban tugas yang melelahkan, harapan yang tidak terpenuhi ataupun lingkungan kerja yang tidak mendukung.

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. Jika stres tidak dapat terkendali maka kinerja seseorang akan memburuk sehingga tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Stres sudah menjadi hal yang sering dirasakan oleh para karyawan. Kondisi tersebut menjadi hal yang sangat wajar karena semakin besar tuntutan dari perusahaan, semakin besar juga harapan bahwa karyawan akan mendapatkan imbalan atau kompensasi yang tepat. Sehingga ketika harapan tersebut tidak terpenuhi maka akan sulit untuk karyawan menerima keadaan tersebut. Karyawan dan perusahaan sudah seharusnya mengetahui berbagai faktor yang dapat menimbulkan stres dan cara mengelola tingkat stres sehingga tidak terjadi penurunan kinerja dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan. Jika karyawan dapat mengelola stres dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan stabil. Charmila (2013) menyatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi tingkat stres yaitu cara coping stres, ketahanan psikologi, kecerdasan emosional, self-efficacy, dukungan sosial dan adversity quotient.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengelola, mengatasi dan mengendalikan emosi sehingga dapat membantu seseorang ketika menghadapi masalah. Kecerdasan emosional berkaitan erat dengan stres kerja karena semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin mudah seseorang dalam mengendalikan diri saat berhadapan dengan stres. Tidak hanya dapat mengendalikan stres, kecerdasan emosional juga dapat meningkatkan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain. Sehingga

kemampuan tersebut sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih baik dalam memahami emosinya serta memiliki dampak yang baik untuk orang lain. Menurut Shapiro (2001) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional merupakan himpunan dari suatu fungsi yang berkaitan dengan jiwa dan melibatkan kemampuan untuk mengetahui intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri dan orang lain.

Perusahaan seharusnya melakukan berbagai upaya sehingga setiap karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik dan berfungsi bagi pengelolaan stres yang dihadapi oleh para karyawan. Karyawan dapat mengikuti program pelatihan yang berhubungan langsung dengan cara mengelola stres dan meningkatkan kecerdasan emosional. Ketika karyawan telah memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka karyawan akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja serta menghindari stres kerja sehingga kualitas kinerja dari perusahaan juga akan membaik. Tidak hanya untuk para karyawan, kecerdasan emosional juga harus diperhatikan oleh pemimpin. Sebagai panutan dalam perusahaan, pemimpin sudah seharusnya memiliki kecerdasan emosional yang lebih baik sehingga mudah untuk mengatasi permasalahan dan memiliki sikap empati kepada para bawahan.

Kecerdasan adversitas merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi permasalahan atau kesulitan. Kecerdasan adversitas juga merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan hidup dan menyelesaikan masalah. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam menghadapi kesulitan maka akan semakin mudah untuk menghindari stres dan depresi. Kecerdasan adversitas menurut Stoltz (2007) adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan menjadikan kesulitan tersebut sebagai tantangan untuk mencapai kesuksesan.

Seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi akan membuat dirinya merasa termotivasi untuk menyelesaikan masalah,

memiliki semangat yang tinggi, dan berusaha untuk mendapatkan yang terbaik. Ketika sedang menghadapi kegagalan, seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas rendah akan menyalahkan dirinya dan juga orang lain. Sedangkan seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi cenderung akan memotivasi dirinya dan orang lain serta menganggap kegagalan merupakan langkah awal dari keberhasilan. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas tidak hanya bermanfaat bagi diri sendiri tapi juga untuk orang lain. Ketika seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi orang di sekitarnya ketika menghadapi masalah. Maka akan membangun kerja sama serta kepercayaan diri dari setiap karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian dari Nadhira dan Arjanggi (2018) menunjukkan 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.

Kecerdasan adversitas yang tinggi akan membuat individu memiliki minat belajar yang besar sehingga memiliki banyak pengalaman dalam menghadapi kesulitan. kecerdasan adversitas juga membuat seseorang memiliki kreativitas tinggi dan berani untuk mengambil resiko. Kecerdasan advertitas merupakan faktor internal karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan akan tetap stabil dan mendukung perusahaan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan masih tidak memperhatikan kecerdasan adversitas yang dimiliki oleh karyawan, bahkan banyak pemimpin perusahaan yang masih belum memahami apa manfaat dari kecerdasan adversitas. Alasan yang mendasar adalah bahwa kecerdasan adversitas tidak memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Padahal dalam penelitian Runtu, Aldrin, & Merdiaty (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas memiliki peran yang besar bagi kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan diri ketika menghadapi kesulitan.

Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan segala sesuatu dengan sukses. Efikasi

diri yang baik diperlukan oleh setiap orang agar memiliki rasa optimis untuk menyelesaikan setiap masalah dan mencapai tujuan yang diharapkan. Seseorang memiliki efikasi diri yang baik akan lebih fokus untuk mencapai tujuan, menyusun strategi dan mendapatkan keberhasilan. Sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah akan merasa pesimis atau tidak percaya akan kemampuannya sehingga tidak memiliki dorongan untuk menyelesaikan setiap kesulitan dan dirinya akan sulit berkembang. Menurut Bandura (1997), efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam melaksanakan dan mengorganisasikan tindakan yang dibutuhkan agar dapat mencapai tujuan. Efikasi diri merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dan karyawan karena akan berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki. Penelitian dari Witjaksono dan Noviati (2018) menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi maka karyawan tersebut akan menyelesaikan setiap tugasnya dan akan memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

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. Sedangkan permasalahan akan muncul terhadap karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah karena akan menghindari kesulitan yang tidak dapat diatasi oleh dirinya dan tidak percaya dengan kemampuan yang dimiliki. Efikasi diri merupakan faktor internal karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan arahan atau pelatihan agar karyawan memiliki kualitas yang baik sehingga karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan setiap tugasnya.

Terdapat masalah mendasar yang dialami oleh banyak perusahaan yaitu kurangnya kepekaan perusahaan untuk peduli terhadap karyawannya. Tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang baik tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor internal karyawan yang akan mempengaruhi stres kerja karyawan seperti kecerdasan emosional,

kecerdasan adversitas serta efikasi diri yang dimiliki karyawan. Ketika karyawan dapat mengendalikan faktor internal dengan baik maka akan membantu karyawan untuk menghindari stres akibat bekerja.

PT. Muliapack merupakan perusahaan yang memproduksi *plastic packaging* seperti *PE foam, bubble wrap, stretch wrap*, kantong plastik serta lakban. Perusahaan ini menekankan bahwa produk yang ditawarkan memiliki daya tahan yang kuat, berkualitas, dapat di daur ulang serta sangat cocok untuk pengemasan produk di industri lainnya. Selain menjual produknya melalui distributor, perusahaan juga menjual langsung ke konsumen melalui media sosial. Perusahaan ini memiliki 150 karyawan yang terbagi ke dalam beberapa jabatan. Dengan jumlah karyawan yang besar serta tuntutan kerja yang berat, karyawan mengalami stres akibat bekerja. 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. Pada tahun 2021, terdapat karyawan yang mengundurkan diri karena merasa stres ketika bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dapat disimpulkan bahwa PT. Muliapack memiliki permasalahan yang dapat menghambat kinerja perusahaan yaitu stres kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Adversitas dan Efikasi Diri terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Muliapack”

2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan utama sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosional yang rendah menyebabkan karyawan mudah terlibat dalam konflik dan menimbulkan stres kerja.
- b. Karyawan yang memiliki kecerdasan adversitas yang rendah akan kesulitan dalam menghadapi permasalahan sehingga menyebabkan stres akibat bekerja.
- c. Karyawan yang memiliki efikasi diri rendah akan lebih mudah mengalami stres kerja.
- d. Perusahaan dan karyawan tidak memperhatikan bahwa terdapat faktor internal yang harus dilatih yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas dan efikasi diri untuk mengendalikan stres akibat bekerja.

3. Batasan masalah

Setelah mempertimbangkan keterbatasan waktu, peneliti membatasi masalah yang diteliti adalah kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas dan efikasi diri sebagai variabel independen dan stres kerja karyawan sebagai variabel dependen. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Muliapack. Penelitian dilakukan pada bulan September 2021 hingga November 2021.

4. Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada karyawan PT. Muliapack?
- b. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan adversitas terhadap stres kerja pada karyawan PT. Muliapack?
- c. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan PT. Muliapack?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada karyawan PT. Muliapack.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas terhadap stres kerja pada karyawan PT. Muliapack.

- c. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan PT. Muliapack.

2. Manfaat penelitian

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas dan efikasi diri sehingga perusahaan dapat lebih memahami bahwa terdapat faktor internal karyawan yang juga perlu diperhatikan. Serta menambah referensi dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Secara praktisi

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen PT. Muliapack agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan memperhatikan kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas dan efikasi diri karyawan.

2) Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan menambah wawasan penulis mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas dan efikasi diri yang memiliki pengaruh terhadap stres kerja.

3) Bagi Peneliti yang akan datang.

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi yang baru bagi peneliti yang akan datang sehingga dapat melakukan penelitian lebih mendalam mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas dan efikasi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Albarika, S. (2021). Pengaruh Adversity Quotient dan Occupational Stress terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 17(1), 27-41.
- Alwisol. (2019). Psikologi Kepribadian. Malang: PT. UMM Press.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Branscombe, N.R. & Baron, R.A. (2017). *Social Psychology*. Harlow: Pearson Education.
- Burnett, M. dan Pettijohn, C. (2015). Investigating the efficacy of Mindy-Body Therapies and Emotional Intelligence on Worker Stress In An Organizational Setting: An Experimental Approach. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19(1), 146-158.
- 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.
- De Bruin, G. P. (2006). The Dimensionality Of The General Work Stress Scale A Hierarchical Exploratory Factor Analysis. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 32 (4), 68-75.
- Dina, N.A., & Nio, S.R. (2019). Kontribusi Adversity quotient terhadap Stres Kerja pada Driver PT. Gojek Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(3), 1-12.
- Djarwanto. (1994). *Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Liberty.

- 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.
- Doelhadi, E.M. (2001). Kerja dalam Dimensi Tinjauan Psikologis. *Insan*, 3(1), 27-40.
- Felicia, N.L., & Herlina, B. (2019). Pengaruh Dukungan Pendidikan, Sikap Dan Efikasi Diri Terhadap Intensi Kewirausahaan Pada Mahasiswa Semester Satu. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(3), 447-455.
- 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.
- 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.
- Ghozali, I. (2014). Structural equation modelling: Metode alternatif dengan partial least squares (PLS). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich & Donnelly. (2011). Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, D. (2015). Emotional Intelligence: Mengapa EI lebih penting daripada IQ. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, J. And Baron, R. A. (2011). *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Hair Jr, J.F., et. al. (2019) *Multivariate Data Analysis. Eighth Edition*. United Kingdom: Cengage.
- Handoko, T. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Karambut, C. A., & Noormijati, E. A. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(9), 655-668.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)

Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 258-263.

Leman. (2007). *The Best Of Chinese Life Philodophies*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mei Ie., & 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.

Myers, D. G. (2012). *Psikologi sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

Nadhira, A.I., & Arjanggal. R. (2018). Hubungan Adversity Quotient dan Stres pada Anggota Kepolisian di Polrestabes Semarang. *Jurnal Proyeksi*, 13(1), 25-34.

Nashori, F. (2007). *Potensi-Potensi Manusia: Seri Psikologi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

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.

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.

Niu, Han Jen. (2010). Investigating the Effect of Self efficacy on Food-service Industry Employees Career Commitmen. *Internasional Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743-740.

Ormrod, J. E. (2009). *Psikologi pendidikan: Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*. Jakarta: Erlangga.

Paramanandam, P., & Shwetha, R. (2013). Adversity Quotient as a Predictor of Job Satisfaction. *International Journal on Global Business Management & Research*, 1(2), 27-37.

Pratama, A.Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 51-62.

- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Niat untuk Berpindah. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 299- 305.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtu, D.Y.N., Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of Work Ethics and Job Performance with Adversity Quotient as A Mediator. *International Journal of Research Business and Social Science*, 8(5), 98-103.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- 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 Proyeksi*, 12(2), 53-58.
- Schoon, I. P., & Sacker, A. (2004). Socioeconomic adversity, educational resilience, and subsequent levels of adult adaption. *Journal of Adolescent Research*, 19(4), 383-402.
- Shapiro, L. E. (2001). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- 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.
- Steven, W., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terhadap Stres Kerja karyawan. *Sosio Humaniora*, 5(2), 261-266.
- Stoltz, G.P. (2007). *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: PT Grasindo.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(1)*, 43-49.
- Vania, L.P., & Oey, H.W. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penghargaan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 1(1)*, 1-12.
- Vinas, D.K.D, & Malabanan, M.G A. (2015). Adversity Quotient and Coping Strategies of College Students in Lyceum of the Philippines University. *Asia Pacific Journal of Education, Arts and Sciences, 2(3)*, 68-72.
- Widyaningrum, J. R. (2007). Adversity intelligence dan prestasi belajar siswa. *Jurnal Psikologi Proyeksi, 2(2)*, 47-56.
- Wijono, S. (2014). *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana prenada media grup.
- Witjaksono, H.Y., & Noviati, N.P (2018). Efikasi Diri dan Stres Kerja Pemandu Lalu Lintas Udara Bandara. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi, 23(1)*, 16-26

