PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA MELALUI EFIKASI DIRI
(Studi Kasus Pada Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang)

Desi Wulandari[1], Yulianeu[2], Moh. Mukeri Warso[3]
[1]Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang
[2, 3]Dosen Pembimbing Skripsi

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilatar belakangi oleh ditemukannya masalah kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel dengan cara *cluster sampling* pada 73 orang responden. Tujuan penelitian ini adalah 1) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap efikasi diri , 2) Mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja, 3) Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja, 4) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri pada guru kelas Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang.

Berdasarkan hasil analisis data maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah 1) Adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap efikasi diri karena nilai signifikan 0.000 <0.05 , namun memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.712. koefisien bernilai positif yang berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional semakin baik pula efikasi dirinya, maka Ha diterima. 2) Adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja karena nilai signifikasi 0.008 < 0.05, namun memiliki nilai koefisien beta sebesar -0.286. koefisien bernilai negatif yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka makin rendah dapat mengalami stres kerja, maka Ha diterima. 3) Adanya pengaruh antara efikasi diri terhadap stres kerja karena nilai signifikasi 0.000 < 0.05, namun memiliki nilai koefisien beta sebesar -0.557. koefisien bernilai negatif yang berarti semakin tinggi efikasi diri semakin rendah mengalami stres kerja, maka Ha diterima. 4) Kecerdasan emosional terhadap stres kerja berpengaruh melalui efikasi diri karena t hitung (-2.718) <t hitung(-5.304) maka Ha diterima.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Stres Kerja , Efikasi Diri

ABSTRACTION

This research was motivated by the discovery of the problem of emotional intelligence on job stress through self-efficacy of teachers Extraordinary School of Semarang. This study uses quantitative methods to sampling by cluster sampling on 73 respondents. The purpose of this research is 1) Determine the influence of emotional intelligence on self-efficacy, 2) Determine the influence of emotional intelligence on job stress, 3) Determine the influence of self-efficacy to stress work, 4) Determine the influence of emotional intelligence on job stress through self-efficacy on classroom teachers Extraordinary school of Semarang.

Based on the analysis, the conclusions that can be drawn from this study are 1) The influence of emotional intelligence on self-efficacy as a significant value 0.000> 0.05, but has a beta coefficient of 0712. coefficient is positive which means that the higher emotional intelligence the better the efficacy of himself, so Ha is received. 2) The influence of emotional intelligence on job stress because of significant value 0.008> 0.05, but has a beta coefficient of -0286. the coefficient is negative, which means the higher the lower the emotional intelligence can experience work stress, so Ha is received. 3) The influence of self-efficacy to stress the significance of 0000 working for the value of <0.05, but has a beta coefficient of -0557. the coefficient is negative, which means the higher the lower the self-efficacy experiencing work stress, so Ha is received. 4) Emotional intelligence to stress through self-efficacy influential work for the t (-2718) <t (-5304) so Ha is received.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Stress, Self Efficacy

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan sekolah merupakan tempat untuk membentuk dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas berkompeten dalam bidangnya masing-masing melalui proses belajar mengajar. Guru merupakan salah satu aspek penentu keberhasilan lembaga pendidikan sekolah dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, tentu saja dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya tentang bagaimana dapat menciptakan hasil pembelajaran secara optimal, memiliki keterampilan dasar pembelajaran, kualifikasi keilmuannya juga optimal, *performance* di dalam kelas maupun luar kelas tidak diragukan, dan akan

tetap setia menjunjung tinggi kode etik profesinya. PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengamanatkan bahwa guru adalah pendidik professional.

Didalam melaksanakan pekerjaannya para guru pun dapat mengalami stres kerja. Banyaknya tugas, tuntutan dan peranan yang dihadapi guru, menjadikan stres kerja merupakan gejala ilmiah yang sulit dihindarkan oleh guru. Tanggapan setiap guru terhadap tuntutan pekerjaan dapat berbeda. Bagi guru yang memiliki karakteristik kepribadian tertentu, tuntutan pekerjaan dapat menjadi penyebab stres kerja, selain itu tidak adanya kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan juga dapat menjadi sumber stres kerja. Stres diakibatkan oleh tuntutan profesionalitas pegawai seperti beban kerja yang semakin berat, menurut Handoko (2008), stres kerja yaitu suatu kondisi emosi dimana dipengaruhi oleh ketegangan, proses berpikir seseorang. Stres kerja yaitu kondisi perasaan tertekan para karyawan dalam menjalankan pekerjaan (Mangkunegara, 2009).

Kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh pegawai agar dapat mengatasi stres. Kecerdasan emosional dapat mengatasi masalah karena dapat mengatur emosi diri sendiri sehingga mudah menyelesaikan masalah.Kecerdasan emosi sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena kecerdasan emosional memungkinkan pegawai untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga membawa pegawai tersebut bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan/organisasi, hal ini dinyatakan pada penelitian Karambut (2012). Menurut Carmichael dalam Supriyanto dkk (2012) kecerdasan emosional merupakan proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan dalam mengapresiasikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi untuk mencapai tujuan. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu karyawan/pegawai dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi keja yang baik sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk karena karyawan kurang dapat pengambilan keputusan dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat.

Selain kecerdasan emosional, efikasi diri juga dapat mempengaruhi stres kerja.Selama masa stres, seperti tuntutan kerja, efikasi diri yang rendah cenderung untuk memperbesar kelemahan pribadi dan memperbesar resiko situasi di tangan (Berneth, 2004). Menurut Sondang P. Siagian (2009), stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu, bahwa kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres, oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan *burnout*, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Dalam mempersepsi stres yang sama dapat dipersepsi secara berdeda-beda. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi dan mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Kemampuan seseorang tersebut berkaitan dengan salah satu karakteristik kepribadian yakni aspek keyakinan dan kemampuan diri, yang oleh Bandura disebut efikasi diri (Wangmuba, 2009).

Sistem pendidikan di SLBN sendiri dibagi berdasarkan klasifikasi penyandang kebutuhan khusus, yaitu kelas A untuk tunanetra, B untuk tunarungu, C untuk tunawicara, D untuk tunadaksa, E untuk anak yang kurang kurang bisa mengontrol emosinya, dan G untuk tunaganda atau penyandang disabilitas yang memiliki lebih dari satu disabilitas. Dalam satu kelas ada 10-15 siswa dengan diampu oleh 1 guru beserta asisten. Keadaan ini tentu tidak ideal menurut Pak Aris, seorang staf pengajar disana menyatakan bahwa untuk SLB, kelas ideal adalah 1:4 atau 1 orang guru untuk mengampu 4 orang siswa.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Efikasi diri

Menurut Casmini (2007), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan. Woolfok mengemukakan bahwa kecerdasan emosi mencakup empat kemampuan yaitu merasakan, mengintegrasikan, memahami, mengelola emosi.

Hal ini juga didukung dari hasil penelitian Ridho Islami (2013), semakin tinggi atau positif kecerdasan emosi maka akan semakin tinggi efikasi diri, dan sebaliknya semakin rendah atau negative kecerdasan emosional maka semakin rendah efikasi diri. Hal tersebut sependapat dengan yang diungkapkan oleh Bandura (2010), menyatakan bahwa keyakinan diri *(self-efficacy)* dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu, pengalaman keberhasilan *(mastery expriences)*, persuasi sosial *(social persuation)*, keadaan fisiologis dan emosional *(physiological and emotional state).* Dimana keadaan emosional merupakan reaksi dari rangsangan dari luar maupun dari dalam individu yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi.

Kecerdasan emosi merupakan proses untuk mencari sukses dalam bidang sosial, tentunya dengan

beberapa faktor diantaranya: persepsi diri, pengetahuan dll. Karyawan yang sukses dalam bidang kecerdasan emosi dan kematangan sosial maka akan memiliki efikasi diri yang baik. Pendapat yang menyatakan bahwa kedua variable dapat dikaitkan antara lain pendapat dari Barron (2008) yang menyatakan bahwa emosi juga dapat membantu atau merintangi pemecahan masalah. Pada saat orang sangat termotivasi, pemecah masalah yang baik seringkali dapat mengontrol emosinya dan berkonsentrasi pada solusi masalah.Terlalu cemas dan takut bisa membatasi kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah. Individu yang kompeten dalam memecahkan masalah biasanya tidak takut membuat kesalahan. Hal ini memnunjukkan bahwa ada kaitan antara kecerdasan emosi dengan efikasi diri terlihat ketika pemecahan masalah tentunya seseoang harus memiliki keyakinan diri untuk mengambil keputusan, berarti yang berperan adalah bagaimana seseorang mampu mengelola emosinya serta mengontrol emosinya.

Seseorang yang mampu memotivasi dirinya sendiri, dengan menata emosi, maka hal ini bisa digunakan untuk mencapai tujuan.Menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Di samping itu mampu menyesuaikan diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang dan juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Ridho Islami (2013).

H1 : Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Efikasi diri.

PengaruhKecerdasaan Emosional terhadap Stres Kerja

Menurut Darvish (2011), menjelaskan bahwa para karyawan memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mengenai stres kerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri dan menjaga hubungan dengan orang lain. Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional telah memiliki pengaruh negatif signifikan dengan stres kerja.

Kecerdasan emosional memiliki hubungan terhadap stres kerja, kecerdasan emosional yang tinggi bagi karyawan sangat bermanfaat karena dapat memecahkan masalah dengan memiliki strategi yang sesuai dan menghilangkan konflik yang ada sehingga stres dapat diatasi dengan baik. Stres yang tidak dapat diatasi diakibatkan akan ketidakmampuan karyawan untuk berinteraksi secara positif terhadap lingkungan sekitar. Penelitian ini sejalan dengan Darvish (2011). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dapat menangani stres kerja dan karyawan mampu melakukan pengambilan keputusan secara tepat sejalan dengan pendapat Nezad *et al*. (2013). Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri serta menjaga hubungan orang lain dan kecerdasan emosional bagi karyawan merupakan kemampuan mengontrol emosi yang diperlukan untuk mengelola stres kerja. Karambut (2012) menyatakan kecerdasan emosional yang semakin tinggi sehingga stres kerja semakin menurun. Tingkat kecerdasan emosional yang semakin rendah, maka tingkat stres kerja akan semakin meningkat.

H2 : Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh negatif terhadap stres kerja.

Pengaruh Efikasi Diri *(self-efficacy)* terhadap Stres Kerja

Efikasi diri adalah unsur penting dalam pembawaan diri, karena merupakan fondasi dasar dalam setiap diri yaitu berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Pada *The European Business Chamber of Commerce in Indonesia*, karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mengatasi kesulitan dalam pekerjaannya, terlihat semua pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Setiap karyawan memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya dalam mengatasi kesulitan pekerjaannya. Selain itu para karyawan pun memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas mereka. Serta adanya cukup keyakinan dalam diri setiap karyawan untuk menghadapi ruang lingkup yang luas. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian One Kusuma Verlitasari (2014) terbuktinya hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa ada hubungan negative antara *self efficacy* dengan stres kerja yang karyawannya mempunyai *self efficacy* yang sedang sehingga pada akhirnya juga hanya mengalami stres kerja yang rendah.

Self efficacy membuat perbedaan pada bagaimana orang berpikir, merasa dan bertindak. Oleh karena itu individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah dari segi perasaan akan cenderung mudah depresi, cemas dan tidak berdaya. Sedangkan dari segi pemikiran, apabila individu mempunyai *self efficacy* yang tinggi maka hal itu akan mempermudah pengambilan keputusan dan prestasi. Sehingga dengan *self efficacy* yang tinggi maka individu tidak mudah terkena stres (Schwarzer, 2008).

H3 : Efikasi diri mempunyai pengaruh negatif terhadap Stres kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja melalui Efikasi Diri sebagai Intervening

Darvish (2011) memjelaskan bahwa karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan menangani stres kerja sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja. Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri dan menjaga hubungan dengan orang lain. Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional telah memiliki pengaruh negative dengan stres kerja.

Dalam menghadapi kondisi stres, *self efficacy* individu berperan penting (Rathus, 2007). Orang yang stres cenderung mengkaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri, keyakinan diri dan harga diri. Akibatnya ia lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan. Orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres, oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada suatu kondisi mental dan emosional serta lemahnya keyakinan diri karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi.

H4 : Adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri.

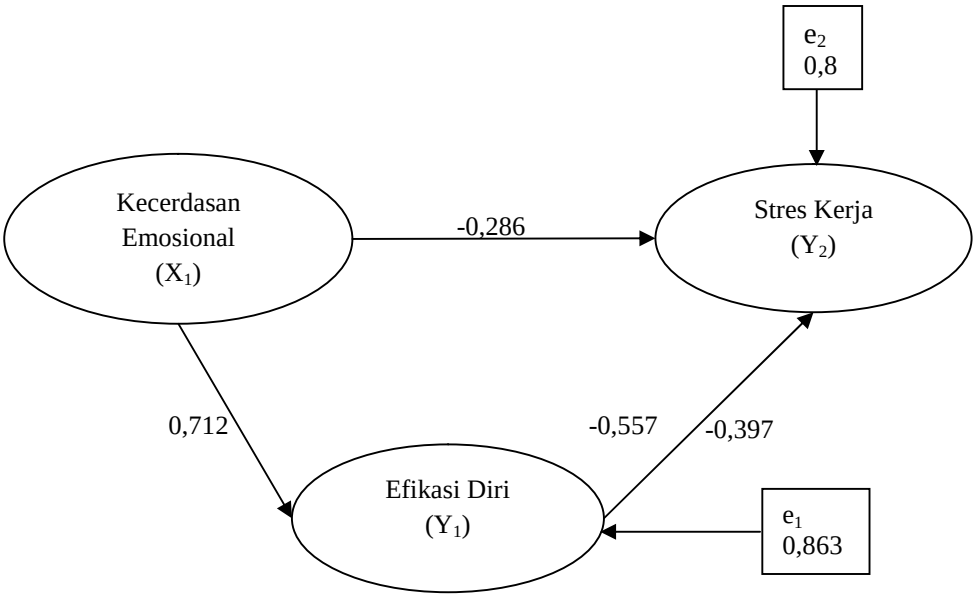
METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah guru kelas diSLBN Semarang yang berjumlah 90 orang. Pengambilan jumlah sampel mengacu pada table *Krejcie*, yaitu dengan jumlah populasi 90 maka sampel penelitian sebanyak 73 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Sementara teknik analisis yang digunakan adalah analisis *path* atau analisis jalur. Menurut Robert Rutherford (2011) analisis Jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung, tetapi secara tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Melalui Efikasi Diri



Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Efikasi Diri

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri dengan nilai t sebesar 8, 545 dan dengan signifikan sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa jika dapat mengontrol kecerdasan emosional dengan baik maka meningkatkan efikasi diri *(Self-efficacy).*

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Barron (2008) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan semakin tinggi efikasi diri atau keyakinan diri, ada kaitan antara kecerdasan emosi dengan efikasi diri terlihat ketika pemecahan masalah tentunya seseoang harus memiliki keyakinan diri untuk mengambil keputusan, berarti yang berperan adalah bagaimana seseorang mampu mengelola emosinya serta mengontrol emosinya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negative signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t sebesar 2,718 dan dengan sig sebesar 0,008. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka tidak akan mengalami stres kerja sehingga mampu meningkatkan pekerjaan yang optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Darvish (2011) yang menyatakan bahwa karyawan memiliki kecerdasan emosional dapat menangani stres kerja dan karyawan mampu melakukan pengambilan keputusan secara tepat. Kecerdasan emosional memiliki hubungan terhadap stres kerja, kecerdasan emosional yang tinggi bagi karyawan sangat bermanfaat karena dapat memecahkan masalah dengan memiliki strategi yang sesuai dan menghilangkan konflik yang ada sehingga stres dapat diatasi dengan baik. Stres yang tidak dapat diatasi diakibatkan akan ketidakmampuan karyawan untuk berinteraksi secara positif terhadap lingkungan sekitar.

Pengaruh Efikasi Diri *(self-efficacy*) terhadap Stres Kerja

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa Efikasi diri berpengaruh negative signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t sebesar 5,304 dan dengan sig sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai efikasi diri yang tinggi maka dapat mengalami stres kerja yang rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori One Kusuma (2014) yang menyatakan bahwa efikasi diri adalah unsur penting dalam pembawaan diri, karena merupakan fondasi dasar dalam setiap diri yaitu berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Pada *The European Business Chamber of Commerce in Indonesian*, karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mengatasi kesulitan dalam pekerjaannya, terlihat semua pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Setiap karyawan memiliki keyakinan yang kuat akankemampuannya dalam mengatasi kesulitan pekerjaannya sehingga kemungkinan sangat kecil dapat mengalami stres kerja. Selain itu para karyawan pun memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas mereka. Serta adanya cukup keyakinan dalam diri setiap karyawan untuk menghadapi ruang lingkup yang luas.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres kerja Melalui Efikasi Diri

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap stress kerja melalui efikasi diri secara negatif dan signifikan, dilihat dari hasil uji sobel yaitu diperoleh nilai t hitung sebesar 3,88455 yang lebih besar dari t.tabel (2,00).

Adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri, seperti yang dikemukakan oleh Darvish (2011) menyatakan bahwa karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan menangani stres kerja sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja. Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri dan menjaga hubungan dengan orang lain. Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional telah memiliki pengaruh negative dengan stres kerja. Dalam menghadapi kondisi stres, *self efficacy* individu berperan penting. Orang yang stres cenderung mengkaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri, keyakinan diri dan harga diri. Akibatnya ia lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan. Orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres, oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri dengan nilai t sebesar 8, 545 dan dengan signifikan sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa jika dapat mengontrol

kecerdasan emosional dengan baik maka meningkatkan efikasi diri *(Self-efficacy).* Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Efikasi Diri. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan semakin tinggi efikasi diri atau keyakinan diri.

2. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negative signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t sebesar 2,718 dan dengan sig sebesar 0,008. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka tidak akan mengalami stres kerja sehingga mampu meningkatkan pekerjaan yang optimal.Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja. Artinya guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi maka akan mengalami stres kerja yang rendah.
3. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa Efikasi diri berpengaruh negative signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t sebesar 5,304 dan dengan sig sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai efikasi diri yang tinggi maka dapat mengalami stres kerja yang rendah.Efikasi Diri *(self-efficacy)* berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja. Artinya bahwa guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi maka dapat mengalami stres kerja yang rendah.
4. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap stress kerja melalui efikasi diri secara negatif dan signifikan, dilihat dari hasil uji sobel yaitu diperoleh nilai t hitung sebesar 3,88455 yang lebih besar dari t.tabel (2,00). Adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri, artinya guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat meningkatkan efikasi diri dalam mengambil keputusan sehingga dapat menangani stres kerja.

Saran

Dari analisis beberapa masalah yang ada pada SLBN Semarang, saran dan usulan perbaikan yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah
   Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang sebaiknya merekrut kembali dan menambahkan guru atau asisten guru demi lebih mengoptimalkan dalam belajar mengajarnya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   a. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan stres kerja. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja selain kecerdasan emosional dan efikasi diri.
   b. Melakukan penelitian tentang kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri pada guru SLB yang berada di sekolah swasta lainnya. Dengan demikian hasilnya akan lebih bervariasi lagi.

Keterbatasan Penelitian

Karena keterbatasan waktu dan dana yang dipergunakan untuk memberikan kenangan-kenangan kepada setiap responden guna penyebaran kuesioner, sehingga peneiliti hanya mengambil sampel 73 responden dari 90 populasi. Karena keterbatasan itu menyebabkan hasil peneliti ini perlu pengkajian yang lebih seksama dimasa mendatang, dengan melihat faktor diluar keterbatasan sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

Asmani, Jamal. 2011. *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press.

Decenzo, D.A & Robbins, SR..1999.*Human Resources Management. Sixth Edition*. New York : John Wiley and sors.Inc

David Krech, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L.Ballachey dalam bukunya *"Individual and Society"*

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT Rineka cipta.

Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM.

Gardner, Howard. 1993. *Multiple Intelligencies*. Jakarta :PT Gramedia Pustaka Utama.

Gibson, dkk, 1989. *Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta :PT. Gelora Aksara Pratama

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, Sutrisno,2007. *Analisis Regresi*. Yogyakarta : Andi Offset

Handoko, T.H. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE UGM.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

Husein, Umar, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis,Cet ke 6*.Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Ibnu Hadjar. 1996. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kwantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh*. Jakarta : Erlangga.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.

Marzuki.1981. *Pengorganisasian.*Yogyakarta : Andi Offset.

_____. 2005. *Metodologi riset*. Yogyakarta: Ekonisia.

Moenir, A.S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. .1982. *Employee Organization Lingkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc

_____.1992.*Employee Organization Linkages*: *The Psychology of Commitment, Absen teeism and Tumove.* New York: Academics Press

Bandura. 1991. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: W.H Freeman and Company.

Esmaeel Abbasnejad, A.. 2013. *The Relationship between emotional intelligence and Job stress in Teacher's of Physical education and non physical education, Advances in Environmental*

Fabio, A. D. 2008. *Emotional Intelligence and Self-Efficacy in Sample of Italian High School Teachers*. Italy: Univercity of florence

Gibson. 2011. Stres Kerja. https://adypato.wordpress.com.

Goleman, D. 2002. Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Hasibuan, M. 2012. Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Hertanto, E. 2007. Pemahaman Dasar Teknik Analisis Jalur atau Path Analysis Untuk Penelitian Kuantitatif. *Academia Education*, hal 2-3 .

Islami, R. 2013. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Efikasi Diri Guru Agama Iskam . Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kristianingsih, T. P. 2015. Pengaruh Kecerdasan emosi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Made Surya Putra, W. G. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan pada karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unud Bali*, No. 2231-2260.

Panggabean.S, Mutiara .2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Prasetyo, F. 2014. ateori-teori Stres Kerja. http://fandiprasetiyo.blogspot.co.id/teori-teori-stres-kerja.html.

Pratama, S. 2013. Efikasi Diri (Self-Efficacy). *Psych ofrenia*, http://saharpratama.blogspot.co.id/efikasi-diri-self-efficacy.html.

Pratiwi, I. 2013. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Orrganisasi terhadap Organisasional Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening. Universitas Diponegoro Semarang.

Putu, N. L. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja pada The Seminyak Beach Resort and SPA. *E-Jurnal Manajemen Unud Bali*, Vol 4, No.10.

Robbins. 2006. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jogjakarta: Erlangga

Shafinaz. 2016. Kecerdasan Emosi Ketua dan Hubungannya Dengan Efikasi Guru Sekolah Menengah. Institut Kepemimpinan Pendidikan, Universitas Malaya.

Siagian. 2001. Teori Stres Kerja. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta

Verlitasari, O. K. 2014. Hubungan antara Self-efficacy dengan Stres Kerja pada karyawan CV.X. http://eprints.ums.ac.id/ .