

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Selain itu, peneliti juga menggali informasi dari buku-buku maupun jurnal dalam mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan ilmiah. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah peneliti sebelumnya:

2.1.1 Kecerdasan Emosional (X₁)

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Karambut (2012:657) Kecerdasan emosional adalah kemampuan psikologis untuk memahami dan menggunakan informasi emosional. Karena kita semua memiliki kemampuan bawaan yang berbeda untuk melakukan sesuatu dan dapat belajar dari kehidupan untuk meningkatkan kecerdasan emosional kita melalui latihan dan pengalaman. serangkaian kemampuan, kompetensi, dan keterampilan non-kognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan Lievens, F., & Chan, D. (2017: 6) yang mengutip dari Bar-On. Sahrah (2019:262) Kecerdasan emosional dapat menentukan potensi individu untuk mempelajari keterampilan praktis berdasarkan

kesadaran diri, motivasi diri, penyesuaian diri, empati, dan keterampilan membangun hubungan.

Hanafi (2016:137) yang mengutip menurut Goleman Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi diri sendiri, dan membangun hubungan dengan orang lain. Rizaldi (2021:37) Kemampuan membangun hubungan adalah keterampilan yang mendukung popularitas, kepemimpinan, dan hubungan interpersonal yang sukses. Keterampilan komunikasi adalah keterampilan dasar untuk membangun hubungan. Adawiyah (2013:100) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengamati, memahami, dan mengintegrasikan emosi dan pikiran untuk mendorong pertumbuhan individu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi dan kesimpulan kecerdasan emosional pada tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2. 1 Konsep dan Kesimpulan Kecerdasan Emosional

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kecerdasan Emosional
1.	2012	Karambut	“Kecerdasan emosional adalah kemampuan psikologis untuk memahami dan menggunakan informasi emosional. Karena kita semua memiliki kemampuan bawaan yang berbeda untuk melakukan sesuatu dan dapat belajar dari kehidupan untuk meningkatkan kecerdasan emosional kita melalui latihan dan pengalaman.”
2.	2019	Sahrah mengutip menurut Goleman	“Kecerdasan emosional dapat menentukan potensi individu untuk mempelajari keterampilan praktis berdasarkan kesadaran diri, motivasi diri, penyesuaian diri, empati, dan keterampilan membangun hubungan.”
3.	2016		“Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola

		Hanafi mengutip menurut Goleman	emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi diri sendiri, dan membangun hubungan dengan orang lain..”
4.	2021	Rizaldi	” Kemampuan membangun hubungan adalah keterampilan yang mendukung popularitas, kepemimpinan, dan hubungan interpersonal yang sukses. Keterampilan komunikasi adalah keterampilan dasar untuk membangun hubungan.”
5.	2013	Adawiyah	“Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengamati, memahami, dan mengintegrasikan emosi dan pikiran untuk mendorong pertumbuhan individu..”

Sumber: Hasil oleh peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 2.1 dari beberapa definisi di atas., landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep dari Hanafi (2016:137) yang mengutip menurut Goleman Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi diri sendiri, dan membangun hubungan dengan orang lain. Selain itu, berdasarkan tabel 2.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan seseorang untuk mengenali dirinya sendiri akan keterampilan yang dia punya atas kesadaran dirinya sendiri.

2.1.1.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator kecerdasan emosional, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 2.2 berikut:

Tabel 2. 2 Indikator Kecerdasan Emosional

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kecerdasan Emosional
1.	2016 : 137	Hanafi mengutip menurut Goleman	1. Kesadaran Diri 2. Pengaturan Diri 3. Motivasi 4. Empati

			5. Keterampilan Sosial
2.	2011	King mengutip menurut Furnham	1. Pengaturan <i>Mood</i> 2. keterampilan Sosial 3. Pemanfaatan Emosi 4. Penilaian Emosi
3.	2021	Ariska	1. Mengenali dan Memahami Emosi Diri Sendiri 2. Memahami Penyebab Timbulnya Emosi 3. Mengendalikan Emosi 4. Mengekspresikan Emosi Dengan Tepat 5. Optimis 6. Dorongan Berprestasi 7. Peka Terhadap Perasaan Orang Lain 8. Mendengarkan Masalah Orang lain 9. Dapat Bekerja Sama 10. Dapat Berkomunikasi
4.	2021	Sarnoto yang mengutip dari beragam ayat al-quran	1. hati menjadi tenang dalam Surat ar Ra'du ayat 28; 2. hati terbuka oleh cahaya Allah dalam Surat Al-Zumar ayat 22; 3. rasa syukur atas nikmat yang diberikan Allah dalam Surat Al-Maidah ayat 11; 4. introspeksi atas potensi dan kelemahan pada diri sendiri dalam Surat Maryam ayat 67; 5. membangun kecerdasan emosional dalam Surat Al-Hijr ayat 97-98; dan beragam ayat lain
5.	2020	Eliza, L.D yang mengutip dari Mcshane et.al	1. Self Awareness, Kemampuan merasa dan memahami makna dari emosi kita sendiri. 2. Self Management, Kemampuan untuk merasa dan memahami orang lain. 3. Relationship Management, Kemampuan individu memanfaatkan emosinya dengan mengarahkannya pada aktivitas yang menyangkut Orang lain

Berdasarkan tabel 2.2 dari beberapa pendapat ahli mengenai kecerdasan emosional, indikator ini yang mewakili permasalahan sesuai dengan objek penelitian (Perusahaan Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII Nusantara) ini merujuk pada indikator Hanafi (2016:137) yang mengutip menurut Goleman membagi

kecerdasan emosional ke dalam lima dasar kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri yaitu kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri.

2. Pengaturan diri

Pengaturan diri adalah suatu kemampuan untuk mengelola emosi pada diri sendiri. Semakin baik pengaturan diri dalam emosi maka semakin terkontrol pula tindakan yang akan dilakukan, sehingga tetap memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yaitu kinerja yang maksimal.

4. Empati

Empati adalah sebuah kemampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan orang lain yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan baik kepada banyak orang.

5. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial adalah kemampuan menciptakan hubungan yang harmonis antar individu, yaitu dengan memberikan respon baik terhadap

lawan bicara dan menjaga perilaku serta ucapan ketika berhadapan dengan orang.

2.1.2 Efikasi Diri (X₂)

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut Permatasari & Ariati (2015:241) Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menyesuaikan kemampuan seseorang yang memanasikan dirinya dalam serangkaian tindakan untuk memenuhi persyaratan dan hasil tertentu. Amaliyah (2021) yang mengutip menurut Kaseger Efikasi diri adalah keyakinan seseorang yang muncul dari kepercayaan diri pada kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Arpizal (2021: 10) Efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan untuk mengatur dan melakukan serangkaian tindakan dan untuk menahan tantangan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Chan (2017) yang mengutip menurut Badura Efikasi (untuk mengatur pekerjaan dan kehidupan) diperiksa sebagai anteseden keseimbangan kehidupan kerja karena konstruksi tidak hanya mempengaruhi bagaimana orang merasa dan bertindak, tetapi juga bagaimana mereka memandang karakteristik situasional seperti tuntutan pekerjaan dan keluarga. Rosa (2021) yang mengutip dari Puspitaningsih Efikasi Diri adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengatur dan melakukan berbagai aktivitas yang ingin dicapai atau perlu dicapai. Menurut wulantika (2020:100) Efikasi diri merupakan pengaruh individu yang dimiliki dalam menentukan langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapai suatu tujuan, termasuk penilaian terhadap tantangan yang akan dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi dan kesimpulan efikasi diri pada tabel 2.3 di bawah ini:

Tabel 2. 3 Konsep dan Kesimpulan Efikasi Diri

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Efikasi Diri
1.	2015	Permatasari & Ariati	“Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menyesuaikan kemampuan seseorang yang memantafestasikan dirinya dalam serangkaian tindakan untuk memenuhi persyaratan dan hasil tertentu.”
2.	2021	Amaliyah mengutip dari Kaseger	“Efikasi diri adalah keyakinan seseorang yang muncul dari kepercayaan diri pada kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan.”
3.	2021	Arpizal	“Efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan untuk mengatur dan melakukan serangkaian tindakan dan untuk menahan tantangan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.”
4.	2021	Rosa Mengutip dari Puspitaningsih	“Efikasi Diri adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengatur dan melakukan berbagai aktivitas yang ingin dicapai atau perlu dicapai.”
5.	2020	Wulantika	Efikasi diri merupakan pengaruh individu yang dimiliki dalam menentukan langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapai suatu tujuan, termasuk penilaian terhadap tantangan yang akan dihadapi

Sumber: Hasil oleh peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 2.3 dari beberapa definisi di atas, landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep dari Arpizal (2021: 10) Efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan untuk mengatur dan melakukan serangkaian tindakan dan untuk menahan tantangan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, berdasarkan tabel 2.3 di atas dapat ditarik dalam kesimpulan bahwa efikasi diri adalah suatu kepercayaan terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dianggap sulit untuk tujuan tertentu.

2.1.2.2 Indikator Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator kecerdasan emosional, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 2.4 berikut:

Tabel 2. 4 Indikator Efikasi Diri

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Efikasi Diri
1.	2021: 11	Arpizal,	1. Tingkat Kesulitan 2. Tingkat Kemampuan dan Penguasaan 3. Tingkat Kekuatan dan Kelemahan
2.	2021	Rosa Mengutip dari Puspitaningsih	1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu. 2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas 3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun 4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan 5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik).
3.	2020 : 21	Sya'dullah yg dikutip oleh Maulida	1. Yakin dapat melakukan tugas tertentu. 2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. 3. Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras. 4. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan. 5. yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi.
4.	2017:87-99	Dewi	1. Emosi yang tidak stabil; 2. Perasaan tidak tenang; 3. Sulit tidur; 4. Merokok berlebihan; 5. Tekanan darah meningkat; 6. Mengalami gangguan pencernaan.
5.	2021:481	Julianto, et..al yang mengutip dari Manura	1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu 2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas,

			<p>3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun,</p> <p>4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan,</p> <p>5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.</p>
--	--	--	--

Sumber : Hasil oleh peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 2.4 dari beberapa pendapat ahli mengenai Efikasi Diri, indikator yang sesuai dengan objek penelitian ini merujuk pada indikator menurut menurut Arpizal, (2021: 11) Yaitu:

1. Tingkat Kesulitan

Berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan dari individu berbeda beda.

2. Tingkat Kemampuan dan Penguasaan

Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas.

3. Tingkat Kekuatan dan kelemahan

Berkaitan dengan kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu atau kemampuannya. pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman pengalaman yang tidak mendukung sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya.

2.1.3 Stres Kerja (Y)

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Triana & Putra (2015:5). Stres kerja adalah suatu keadaan perubahan psikologis (misalnya gugup, cemas, lekas marah yang berlebihan) serta perubahan psikofisiologis seperti peningkatan denyut jantung, keringat berlebihan,

pusing dan gejala lainnya gejala fisiologis lainnya pada individu akibat stres lingkungan kerja. Menurut Tuckey, M. R. (2015 : 6) Stres kerja adalah fitur pekerjaan atau tempat kerja yang memicu proses stres dan yang dapat mengakibatkan ketegangan karyawan. Witjaksono (2018:22) mengutip menurut Hopkins Stres kerja dapat terjadi karena tugas, hubungan pribadi dengan kemampuan dan keterbatasan, kondisi kerja dan lingkungan sosial. Nelfianti & Yuniasih (2020) yang mengutip dari Rivai bahwa Stres kerja adalah keadaan stres yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan pengkondisian karyawan.

Menurut Rizaldi (2021:37) berpendapat bahwa Stres kerja disebabkan oleh persyaratan lingkungan, dan setiap orang mungkin bereaksi berbeda saat menghadapinya. Massie, et.al (2018:42) yang mengutip dari Robbins Stres kerja adalah suatu kondisi yang timbul dari interaksi orang dengan pekerjaan dan ditandai dengan perubahan pada orang yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/ definisi dan kesimpulan stress kerja pada tabel 2.5 di bawah ini :

Tabel 2. 5 Konsep dan Kesimpulan Stress Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Stress Kerja
1.	2015	Triana & Putra	“Stres kerja adalah suatu keadaan perubahan psikologis (misalnya gugup, cemas, lekas marah yang berlebihan) serta perubahan psikofisiologis seperti peningkatan denyut jantung, keringat berlebihan, pusing dan gejala lainnya gejala fisiologis lainnya pada individu akibat stress lingkungan kerja.”

2.	2018	Witjaksono, mengutip Hopkins	. “Stres kerja dapat terjadi karena tugas, hubungan pribadi dengan kemampuan dan keterbatasan, kondisi kerja dan lingkungan sosial. ”
3.	2020	Nelfianti & Yuniasih mengutip dari Rivai	“Stres kerja adalah keadaan stres yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan pengkondisian karyawan.”
4.	2021	Rizaldi	“Stres kerja disebabkan oleh persyaratan lingkungan, dan setiap orang mungkin bereaksi berbeda saat menghadapinya.”
5.	2018	Massie et.al yang mengutip dari robbins	“Stres kerja adalah suatu kondisi yang timbul dari interaksi orang dengan pekerjaan dan ditandai dengan perubahan pada orang yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya. ”

Sumber : Hasil oleh peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 2.5 dari beberapa definisi di atas, landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep dari Massie, et.al (2018:42) yang mengutip dari robbins Stres kerja adalah suatu kondisi yang timbul dari interaksi orang dengan pekerjaan dan ditandai dengan perubahan pada orang yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya. Selain itu, berdasarkan tabel 2.5 diatas dapat saya simpulkan bahwa stress kerja adalah tekanan yang di rasakan oleh karyawan akan pekerjaannya atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaanya.

2.1.3.2 Indikator Stress Kerja

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator kecerdasan emosional, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 2.6 berikut :

Tabel 2. 6 Indikator Stress Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Stress Kerja
1.	2020	Pebrida Saputri, Tetra Hidayati, Dan Dirga Lestari yang mengutip dari Rivai	<ol style="list-style-type: none"> 1.Adaptasi segala dinamika yang dialami organisasi 2.Mampu menunaikan tanggung jawab dengan bagus dengan keterbatasan wewenang yang dimilikinya 3.Respons yang diperoleh dari pimpinan mengenai penyelesaian tugas yang kurang mencapai target 4.Desakan atau tekanan mengenai waktu penyelesaian pekerjaaa 5.Pemberian beban kerja yang berada diluar batas kapasitas dan melebihi job description
2.	2014:204	Hasibuan	<ol style="list-style-type: none"> 1.Perasaan tertekan karena banyak tuntutan kerja 2.Perlakukan pemimpin terhadap karyawan 3. Waktu kerja yang tidak teratur 4. Komunikasi ikatan kerja sama dan keakraban antara rekan kerja dan yang lainnya 5.Tanggung jawab yang berlebihan menyebabkan stres dalam pekerjaannya karena merasa
3.	2012:12	Hulaifah mengutip dari Charles, Spielberg	<ol style="list-style-type: none"> 1.Konflik didalam organisasi dan diluar organisasi 2.Tuntutan tugas-tugas, tempat kerja, keterampilan,perilaku dan depresi dari pekerja 3.Waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
4.	2021 :32	Farisi, et.al yang mengutip dari robbins	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gejala psikologis, stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang, 2. Gejala perilaku, keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan, 3. Gejala fisiologis, merupakan keadaan dimana karyawan kan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat.
5.	2013:157	Zungkarnaen, et.al yang mengutip dari Mangkunegara	<ol style="list-style-type: none"> 1.Emosi yang tidak stabil 2. Perasaan tidak tenang; 3.Sulit tidur;

			4. Merokok berlebihan; 5. Tekanan darah meningkat; 6. Mengalami gangguan pencernaan.
--	--	--	--

Berdasarkan tabel 2.6 dari beberapa pendapat ahli mengenai Stress Kerja, indikator yang sesuai dengan objek penelitian ini merujuk pada indikator menurut Farisi, (2021:32) yang mengutip dari Robbins :

1. Gejala psikologis,

stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang,

2. Gejala perilaku,

keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan,

3. Gejala fisiologis,

merupakan keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, akan di jabarkan dan di jabarkan di perlihatkan di penelitian terdahulu yang membantu terciptanya penelitian ini berikut pada tabel 2.7 :

Tabel 2. 7 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Permatasari, Jurnal Empati, 4(4), 239-244.	Efikasi diri dan Stres kerja pada Relawan PMI Kabupaten Boyolali	Yang menyatakan bahwa dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dengan stres kerja pada relawan PMI Kabupaten Boyolali.	Memiliki persamaan pada variable yaitu variable Efikasi diri dan Stress kerja.	1. Objek Penelitian Berbeda. 2. Populasi dan metode yang berbeda
2.	Witjaksono, Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi,E-ISSN: 2579-6518, P ISSN:1410-1289, 16-26.	Eikasi Diri dan Stres Kerja Pemandu Lalu Lintas Udara Bandara	Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri mempengaruhi stres kerja pada Air Traffic Controller	Memiliki persamaan pada variable yang sama yaitu variabel Efikasi Diri dan Stress Kerja	Memiliki perbedaan pada objek penelitian
3.	Karambut, Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(3), 655-668.	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)	Menyatakan bahwa Kecerdasan emosional mempunyai hubungan dengan stres kerja	Terdapat persamaan pada variable independent (X1) Kecerdasan Emosional	Memiliki perbedaan metode penelitian dan objek penelitian
4.	Sahrah Prosiding Seminar Nasional Pakar ke 2 Tahun 2019 ,ISSN (P) : 2615 -	Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja pada Karyawan NU IMEJ Agency And Event	Bahwa Secara simultan kecerdasan emosi dan efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan	Memiliki persamaan antara ketiga variable Independen (X1) Kecerdasan Emosional (X2) Efikasi Diri dan	Terdapat Perbedaan Objek penelitian

	2584, ISSN (E) : 2615 - 3343, 261-266.	Organizer Yogyakarta	terhadap stres kerja pada karyawan	variable dependen (Y) Stress Kerja	
5.	Kely Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 3(1), 1-17.	Kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja guru SMP yang tersertifikasi	Disimpulkan bahwa terdapat hasil yang negative signifikan persepsi pada beban kerja guru dan kecerdasan emosi berkontribusi terhadap stres kerja guru yang telah disertifikasi,	Terdapat persamaan pada variable independent Kecerdasan Emosional	Memiliki perbedaan antara : 1. Metode penelitian 2. Objek penelitian 3. Variabel (X1)
6.	Chan, X. W. (2017). International Journal of Manpower.	Self-efficacy and work engagement: test of a chain model	Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan mendasar yang menghubungkan efikasi diri dengan keseimbangan kehidupan kerja dan pada akhirnya keterlibatan kerja. Secara khusus, model rantai yang dihipotesiskan didasarkan pada teori kognitif sosial dan teori COR, yang keduanya menunjukkan bahwa karyawan yang mandiri mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan mengalami pekerjaan.	Terdapat persamaan variabel efikasi diri	Memiliki perbedaan variabel y dan metode penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan mengungkap bagaimana Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terdapat Stres Kerja di Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA terdapat pemikiran teoritis (*theoretical framework*) merupakan model konseptual tentang bagaimana satu teori berhubungan dengan faktor lain yang penting pada masalah yang diteliti.

Dilihat dari fenomena Kecerdasan Emosional pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA, bahwa Kecerdasan Emosional memiliki peranan yang sangat penting dikarenakan jika di dalam perusahaan para karyawan bisa mengendalikan emosi dan ego masing-masing bukan hal yang tidak mungkin akan terciptanya hubungan sosial yang baik dan menimbulkan Kerjasama yang bagus dan baik sehingga bisa meningkatkan sebuah organisasi yang ada di perusahaan Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA.

Bukan hanya kecerdasan emosional saja yang mempengaruhi stress kerja pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA, namun efikasi diri juga mengambil peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Karena didalam efikasi diri mencangkupi keterampilan, pengetahuan, keahlian dan lain-lain

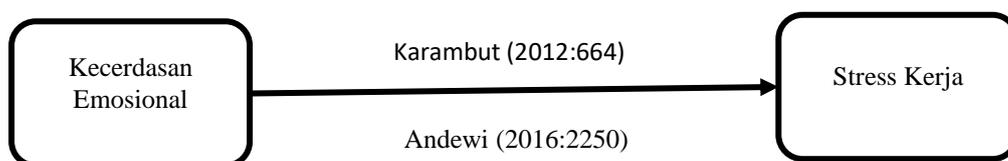
Selain itu kecerdasan emosional dan efikasi diri dapat berpengaruh terhadap stress kerja karena dapat mendukung pada karyawan untuk mengendalikan emosi pada saat aktivitas kerja dan meningkatkan efikasi diri pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA.

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stress Kerja

Dengan adanya Kecerdasan Emosional yang baik dalam suatu organisasi secara tidak langsung dapat meningkatkan kerja dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu karyawan memerlukan kemampuan untuk mengendalikan emosi yang lebih baik agar mendapatkan sikap positif karyawan terhadap perusahaan. Dalam hal ini kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap stress kerja hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu diungkap oleh Karambut (2012:664) Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung dan negatif terhadap stres kerja Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang , hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seorang perawat maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, begitu pula sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional seorang perawat maka semakin tinggi tingkat stres kerjanya.

Menurut Andewi (2016:2250). Hasil analisis statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dari kecerdasan emosional ke stres kerja karyawan yang artinya bahwa kecerdasan emosional karyawan pada perusahaan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung semakin tinggi maka tingkat stres kerja karyawan semakin rendah, sebaliknya kecerdasan emosional karyawan dalam perusahaan semakin rendah maka stres kerja karyawan semakin tinggi.

(-)



Gambar 2. 1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres kerja
2.2.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Stress Kerja

Dalam hal ini efikasi diri dapat berpengaruh terhadap stress kerja secara parsial terungkap pada penelitian sebelumnya menurut Sahrah (2019:265) bahwa Hasil penelitian mengenai. efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja pada karyawan NU IMEJ Agency And Event Organizer Yogyakarta.. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi efikasi diri menunjukkan semakin rendahnya stress kerja. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri menunjukkan semakin tinggi stress kerja.



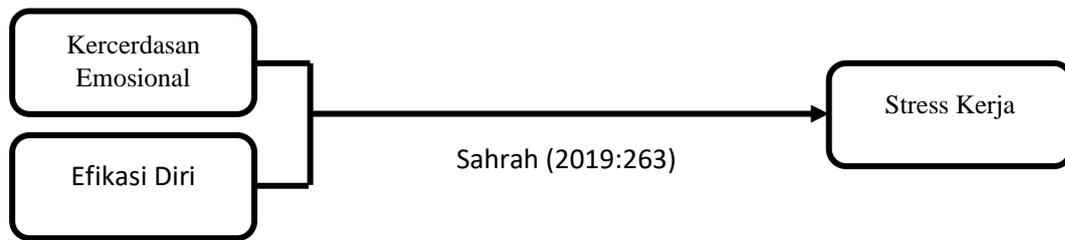
Menurut Hadijah (2016:10) *Self-efficacy* (Efikasi diri) menunjukkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok.

Gambar 2. 2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Stress Kerja

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Stress Kerja

Dalam hal ini pengaruh antara kecerdasan emosional, efikasi diri dan stress kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan yang di kemukakan oleh Sahrah (2019:263) Berdasarkan hasil penelitian mengenai kecerdasan emosi dan

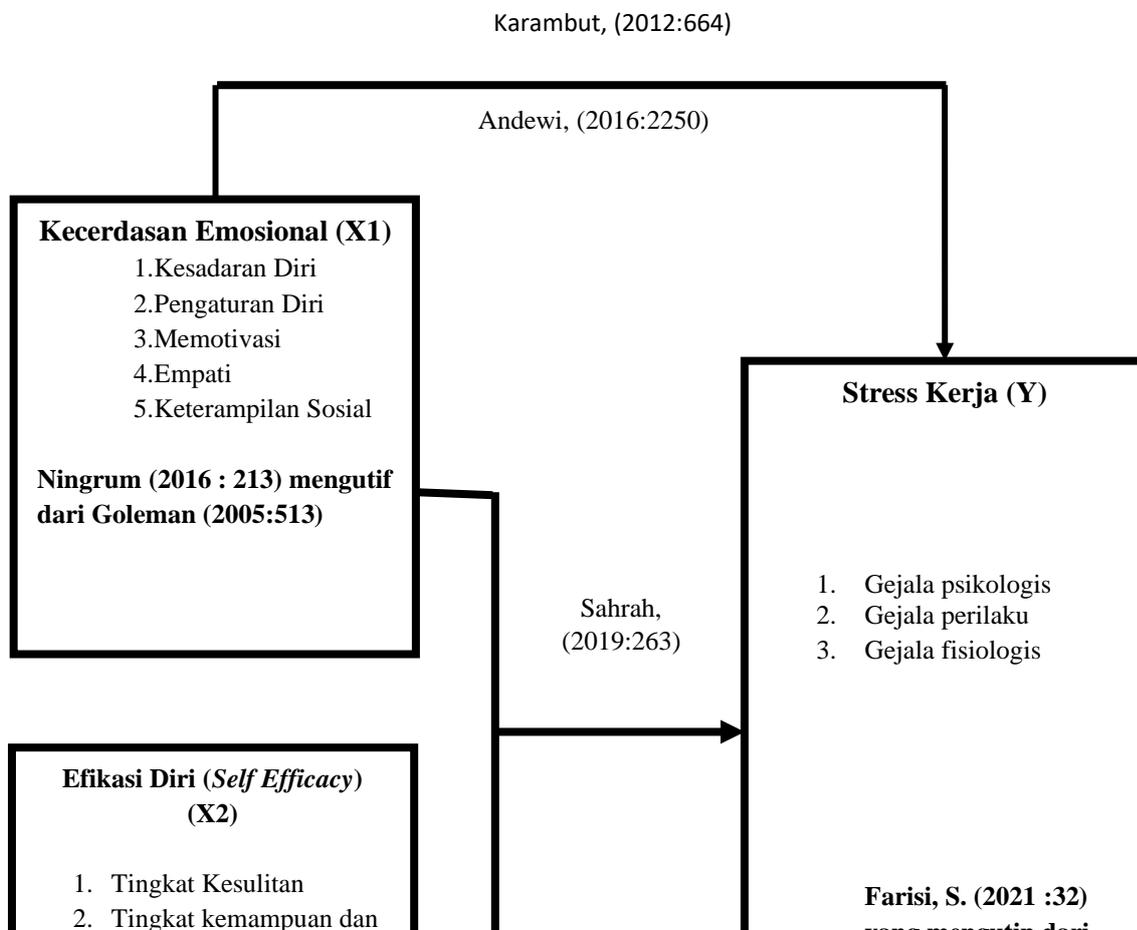
efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja Karyawan NU IMEJ Agency And Event Organizer Yogyakarta. Semakin tinggi kecerdasan emosi dan semakin tinggi efikasi diri secara bersama-sama menunjukkan semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi dan efikasi diri secara bersama-sama menunjukkan semakin tinggi stres kerja.



Gambar 2. 3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Stress Kerja

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan kajian Pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut



Gambar 2. 4 Gambar Paradigma PenePenelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran, serta premis pada kerangka pemikiran yang dikonstruksi dalam paradigma penelitian, maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2016:134). Hipotesis ini merupakan perkiraan sementara yang mungkin benar atau mungkin juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara, sedangkan penerimaan atau penolakan hipotesis tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang telah dikumpulkan, dan diambil suatu kesimpulan. Namun dari keempat rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap tujuan penelitian yang pertama tidak dideduksi ke dalam uji hipotesis, tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai dengan tujuan penelitian ke empat dapat dideduksi dengan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Stress Kerja pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA (Devisi Teknik)

H2: Efikasi Diri berpengaruh secara parsial terhadap Stress Kerja pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA (Devisi Teknik)

H3: Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Secara simultan berpengaruh terhadap Stress Kerja pada Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII NUSANTARA

