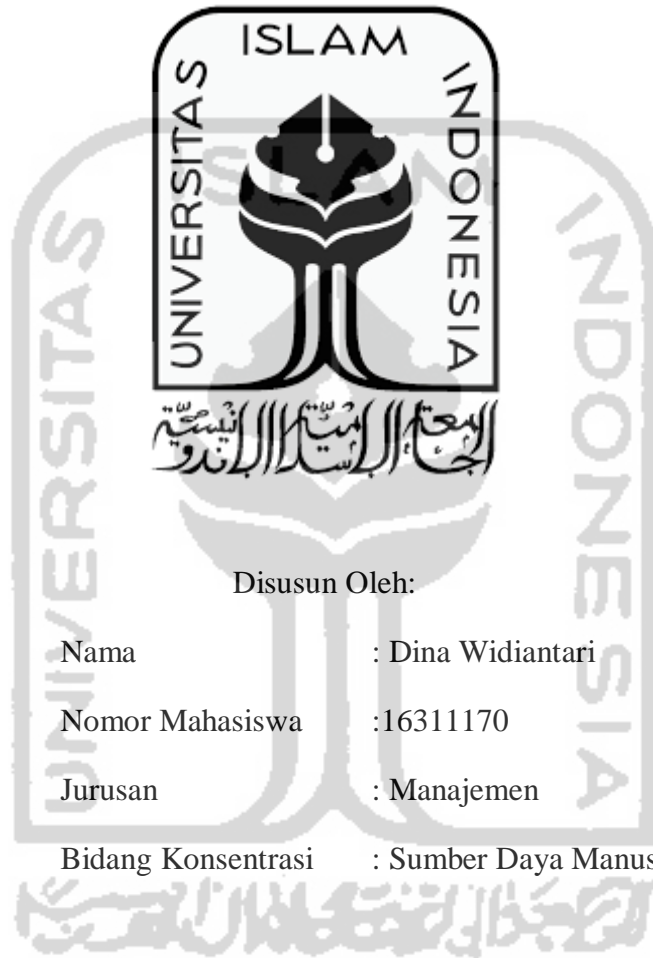


Pengaruh Kreativitas dan Kecerdasan Emosional terhadap *Job Stress*

Dimediasi Oleh *Self-efficacy* pada Puskesmas Puring, Kebumen

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Dina Widiantari
Nomor Mahasiswa : 16311170
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BINIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2020

Pengaruh Kreativitas dan Kecerdasan Emosional terhadap *Job Stress*

Dimediasi Oleh *Self-efficacy* pada Puskesmas Puring, Kebumen

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan

Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Dina Widiantari

Nomor Mahasiswa :16311170

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BINIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2020

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dina Widiantri
NIM : 16311170
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan plagiarisme, saya akan bertanggungjawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya.

Yogyakarta, 28 Juli 2020

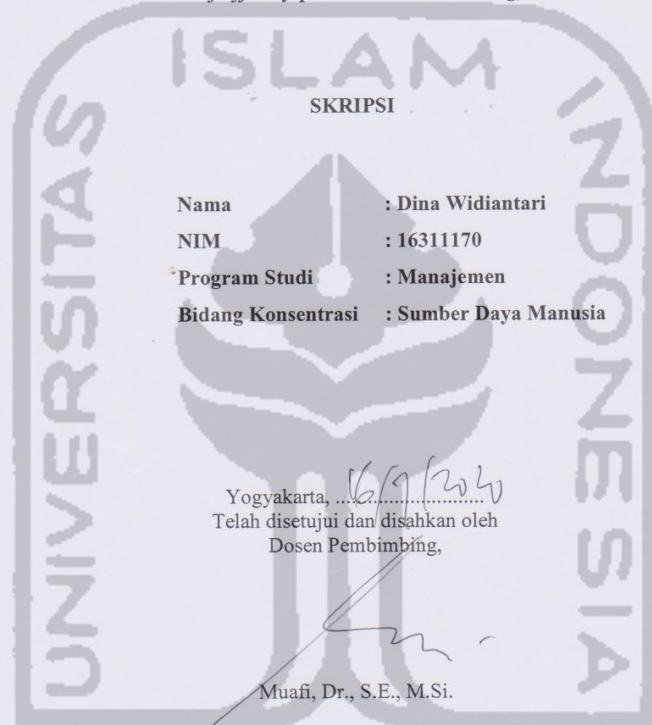
Hormat Saya,



Dina Widiantri

Pengaruh Kreativitas dan Kecerdasan Emosional terhadap *Job Stress*

Dimediasi *Self-efficacy* pada Puskesmas Puring, Kebumen



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin atas terselesainya penelitian ini, maka peneliti mempersembahkan penelitian ini untuk:

- Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, taufik dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini sebagai tugas akhir Skripsi.
- Nabi Muhammad SAW yang menjadi tauladan bagi seluruh umat.
- Bapak Wasito dan Ibu Marsinah selaku kedua orangtua penulis yang selalu memberikan kasih sayang, doa yang tak pernah putus, semangat, serta semua pengorbanannya yang tulus.
- Dian Wahyuningtiyas (Almh) dan Didik Mardianto selaku kakak dan abang kandung penulis yang selalu menyemangati, menasehati dan mendukung penulis disetiap waktu.
- Pradhita Nova Riyanasari selaku kakak ipar penulis yang selalu menyemangati, menasehati dan mendukung di setiap waktu.
- Muhammad Kiano Al-Dafa selaku keponakan yang ku sayangi.
- Seluruh keluarga besar penulis yang ada di Yogyakarta, Kebumen dan Riau yang selama ini mendukung dan mendoakan penulis.
- Seluruh Sahabat penulis yang selalu menemani, menyemangati dan mendukung penulis.
- Almaterku Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

MOTTO

Do'a dan restu orang tua adalah segalanya, karena ridho dari kedua orang tua ialah ridho Allah SWT. Maka tidak ada kata untuk menyerah, teruslah bangkit, dan berjalan kedepan untuk menggapai impianmu karena yang sudah lewat hanyalah sebuah pembelajaran yang dapat dikenang.

(Penulis)

“Kegagalan adalah penundaan, bukan kekalahan. Kegagalan adalah jalan memutar, bukan jalan buntu”.

(Ellen Glasgow)

“Keberhasilan seseorang bukan dinilai dari hasil yang telah dicapainya, tetapi dari berat ringan dan jumlah rintangan yang ia hadapi serta kegigihan saat ia berusaha untuk meraih keberhasilan itu sendiri”.

(Broker J. Washington)

“Kita bisa seperti sekarang ini bukan semata-mata karena kita bekerja keras, bukan semata-mata kita ini bagus, tapi lebih karena Allah SWT ridho kepada apa yang kita lakukan”.

(Saad Saefullah)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”.

(Qs.Asy-Syarh Ayat 5-6)

**Pengaruh Kreativitas dan Kecerdasan Emosional terhadap *Job Stress*
dimediasi oleh *Self-efficacy* pada Puskesmas Puring, Kebumen**

Dina Widiantari

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

E-mail: dinawidiantari31@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kreativitas dan kecerdasan emosional terhadap *job stress* dimediasi oleh *self-efficacy* pada Puskesmas Puring, Kebumen. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan di Puskesmas Puring. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dengan responden sejumlah 49 orang. Penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS v.3.0 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*, kreativitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*, kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*, *self-efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*, *self-efficacy* memiliki peran mediasi yang negatif dan signifikan pada kreativitas terhadap *job stress*, serta *self-efficacy* memiliki peran mediasi yang negatif dan signifikan pada kecerdasan emosional terhadap *job stress*.

Kata Kunci: *Kreativitas, Kecerdasan Emosional, Self-efficacy, Job Stress.*

The Effect of Creativity and Emotional Intelligence on Job Stress mediated by Self-efficacy in Puskesmas Puring, Kebumen

Dina Widiantari

**Management, Faculty of Economics, Islamic University of Indonesia
dinawidiantari31@gmail.com**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of creativity and emotional intelligence on job stress mediated by self-efficacy at Puring Puskesmas, Kebumen. The population in this study were 50 employees at Puring Puskesmas. The sampling technique used in this study was a census technique with 49 respondents. This study uses analysis tools SmartPLS v.3.0 with SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of this study indicate that creativity has a positive and significant effect on self-efficacy, emotional intelligence has a positive and significant effect on self-efficacy, creativity has a negative and significant effect on job stress, emotional intelligence has a negative and significant effect on job stress, self-efficacy has a significant effect. negative and significant for job stress, self-efficacy has a negative and significant mediating role in creativity against job stress, and self-efficacy has a negative and significant mediating role in emotional intelligence on job stress.

Keywords: *Creativity, Emotional Intelligence, Self-efficacy, Job Stress*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT⁷ yang telah memberikan penulis rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Job Stress* Dimediasi *Self-efficacy* pada Puskesmas Puring, Kebumen”. Tujuan dari penulisan tugas akhir skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta pengikutnya sampai akhir nanti. Aamiin Ya Rabbal Aalamiin.

Dengan terlaksananya tugas akhir skripsi ini, penulis menyadari bahwa selama proses penyusunan skripsi penulis sering sekali menjumpai kesulitan yang menguras waktu dan tenaga serta pikiran. Namun penulis juga memperoleh banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak tersayang dan terhebat, Wasito. Terimakasih atas semangat dan dukungan yang diberikan kepada anakmu ini. Terimakasih sudah selalu mengingatkan kebaikan kepadaku baik persoalan agama, kesehatan, kesabaran, sikap tidak pantang menyerah dan lain sebagainya.

2. Ibu tersayang dan terhebat, Marsinah. Terimakasih ibu sudah memberiku semangat dan dukungan sehingga aku mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Terimakasih sudah selalu mengingatkan ku akan agama, kesabaran, tidak pantang menyerah, kesehatan dan lain sebagainya.
3. Abang kandung ku, Didik Mardianto. Terimakasih sudah selalu memberikan support dan nasehat setiap waktu. Terimakasih sudah menjadi teman *sharring* ku.
4. Kakak Iparku, Pradhita Nova Riyanasari. Terimakasih sudah selalu memberikan support dan nasehat setiap waktu. Terimakasih sudah menjadi teman *sharring* ku.
5. Keponakan ku, Muhammad Kiano Al-Dafa. Terimakasih sudah selalu memberikan semangat dan keceriaan kembali ketika melihat tingkah lucu mu setiap waktu.
6. Keluarga di Jogja, Kebumen, Riau, yang telah membantu, mendukung dan mendoakan penulis selama ini.
7. Bapak Muafi, Dr., SE., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah membimbing penulis dengan sabar dan memberi waktu serta kepeduliannya kepada peneliti.
8. Bapak Anjar Priyono., S.E., M.Si., Ph.D selaku Kaprodi Manajemen
9. Bapak Jaka Sriyana, Prof., S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
10. Ibu Trias setiawati, Dr. Dra., M.Si. selaku dosen metopel penulis ketika penulis mengambil mata kuliah metopel.

11. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, karyawan dan civitas akademika Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
12. Bapak Taufik selaku Kepala Puskesmas Puring yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian di Puskesmas Puring.
13. Karyawan Puskesmas Puring yang sudah berkontribusi membantu peneliti dalam pengisian kuisioner penelitian.
14. Teman-teman seperjuangan metopel SDM kelas A yang telah berjuang bersama selama kelas metopel.
15. Teman-teman seperjuangan di Jogja yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih telah berjuang bersama.
16. Sahabat-sahabat di Jogja yaitu, Ida, Sinta, Eva. Terimakasih telah mendukung penulis selama ini.
17. Teman-temanku Ida, Sinta, Diah, Ria, Mba Prima, Eva Mba Meidy, Mba Furi, Ecik. Terimakasih telah kebersamaiku selama di Jogja.
18. Teman-teman dan Sahabat di Riau yang telah memberikan doa dan dukungan selama ini.
19. Sahabat curhat dan susah senang selama di Jogja yaitu Ida. Terimakasih telah menjadi pendengar setia penulis selama ini dan terimakasih sudah melewati susah dan senang selama di Jogja.
20. Keluarga di Purworejo tempat KKN yang telah bersedia menerima kami dan memberikan warna canda tawa, doa dan dukungan hingga saat ini.

21. Teman-teman KKN Unit 225 Mba Nurul, Kiki, Mba Vivi, Mas Bagus, Izzu, Alie, Rauf, yng sudah memberikan warna canda tawa, suka, duka selama kurang lebih satu bulan ketika KKN.
22. Teman-teman Badminton Unisi, Badminton FBE, LEM UII dan Panitia Feskon. Terimakasih pernah berjuang bersama untuk membanggakan Universitas dan kampus tercinta kita.
23. Teman-teman seperjuangan bimbingan yang telah membantu dan saling menguatkan untuk bisa sampai di tahap akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini apa yang telah penulis susun jauh dari sempurna, hal ini disebabkan masih sangat terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan demikian penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan, pengetahuan yang dimiliki, serta keyakinan dan ketekunan disertai doa sehingga terwujud skripsi ini. oleh karena itu penulis menghargai segala saran dan masukan yang bersifat membangun dalam penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Ya Rabbal Alaamiin.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 17 Juli 2020

Penulis,

Dina Widiantari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI	i
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	ii
HALAMAN PERYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTO.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.1.1. Pengaruh Kreativitas terhadap <i>Self-efficacy</i>	9
2.1.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional <i>terhadap Self-efficacy</i>	13

2.1.3. Pengaruh Kreativitas terhadap <i>Job Stress</i>	20
2.1.4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap <i>Job Stress</i>	23
2.1.5. Pengaruh <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>Job Stress</i>	27
2.2. Landasan Teori	35
2.2.1. <i>Job Stress</i>	35
2.2.2. Kreativitas	43
2.2.3. Kecerdasan Emosional	48
2.2.4. <i>Self-efficacy</i>	54
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	62
2.3.1. Hubungan antara Kreativitas dan <i>Self-efficacy</i>	62
2.3.2. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan <i>Self-efficacy</i>	63
2.3.3. Hubungan antara Kreativitas dan <i>Job Stress</i>	63
2.3.4. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan <i>Job Stress</i>	64
2.3.5. Hubungan antara <i>Self-efficacy</i> dan <i>Job Stress</i>	65
2.3.6. Hubungan antara Kreativitas terhadap <i>Job Stress</i> melalui <i>Self-efficacy</i>	65
2.3.7. Hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap <i>Job Stress</i> melalui <i>Self-efficacy</i>	66
2.4. Kerangka Pemikiran.....	66
2.5. Hipotesis Penelitian.....	68
BAB III METODE PENELITIAN	69

3.1. Pendekatan Penelitian	69
3.2. Lokasi Penelitian.....	69
3.2.1. Profil Perusahaan.....	69
3.2.2. Visi Puskesmas Puring	70
3.2.3. Misi Puskesmas Puring.....	70
3.2.4. Logo Puskesmas Puring.....	71
3.3. Variabel Penelitian.....	71
3.3.1. Variabel Independen (Eksogen).....	71
3.3.2. Variabel Mediasi (Intervening).....	72
3.3.3. Variabel Dependen (Endogen).....	72
3.4. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	72
3.4.1. Variabel Independen (Eksogen).....	73
3.4.2. Variabel Mediasi (Intervening).....	76
3.4.3. Variabel Dependen (Endogen).....	77
3.5. Populasi dan Sampel	78
3.5.1. Populasi.....	78
3.5.2. Sampel	79
3.6. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	79
3.6.1. Jenis Data.....	79
3.6.2. Teknik Pengumpulan Data.....	80
3.7. Metode Analisis Data	81

3.7.1. Analisis Deskriptif.....	82
3.7.2. Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	82
3.7.3. <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	82
3.7.4. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	83
3.7.5. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	86
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	89
4.1. Pengumpulan Data	89
4.2. Analisis Deskriptif	89
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	90
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	97
4.3. Evaluasi Model Pengukuran (<i>OuterModel</i>).....	107
4.3.1. Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	107
4.3.2. Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>).....	111
4.3.3. <i>Composite Reliability</i>	113
4.4. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	114
4.4.1. R-Square	115
4.4.2. Uji Signifikansi	116
4.4.3. Analisis SEM dengan Efek Mediasi.....	124
4.5. Pembahasan	126
4.5.1. Pengaruh Kreativitas terhadap <i>Self-efficacy</i>	126
4.5.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap <i>Self-efficacy</i>	128

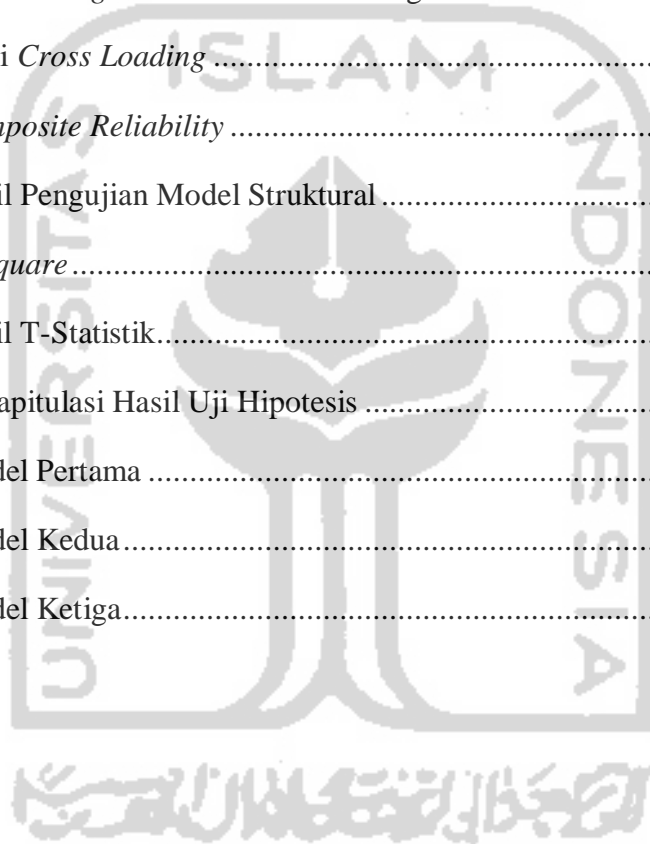
4.5.3. Pengaruh Kreativitas Terhadap <i>Job Stress</i>	132
4.5.4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap <i>Job Stress</i>	135
4.5.5. Pengaruh <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>Job Stress</i>	139
4.5.6. Pengaruh Kreativitas terhadap <i>Job Stress</i> dimediasi <i>Self-efficacy</i>	144
4.5.7. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap <i>Job Stress</i> dimediasi <i>Self-efficacy</i>	148
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	153
5.1. Kesimpulan	153
5.2. Saran	154
DAFTAR PUSTAKA	157



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Review Jurnal Kreativitas terhadap <i>Self-efficacy</i>	12
Tabel 2.2. Review Jurnal Kecerdasan Emosional terhadap <i>Self-efficacy</i>	18
Tabel 2.3. Review Jurnal Kreativitas terhadap <i>Job Stress</i>	22
Tabel 2.4. Review Jurnal Kecerdasan Emosional terhadap <i>Job Stress</i>	26
Tabel 2.5. Review Jurnal <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>Job Stress</i>	29
Tabel 2.6. Rujukan Teori Kreativitas.....	31
Tabel 2.7. Rujukan Teori Kecerdasan Emosional	32
Tabel 2.8. Rujukan Teori <i>Self-efficacy</i>	33
Tabel 2.9. Rujukan Teori <i>Job Stress</i>	34
Tabel 3.1. Skala Likert.....	81
Tabel 4.1. Tingkat Pengembalian Kuisioner.....	89
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	90
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	92
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	93
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	94
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	96
Tabel 4.7. Skala Interval	98
Tabel 4.8. Kreativitas	98
Tabel 4.9. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas	100
Tabel 4.10. Kecerdasan Emosional.....	100
Tabel 4.11. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional.....	102
Tabel 4.12. <i>Self-efficacy</i>	103
Tabel 4.13. Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Self-efficacy</i>	104
Tabel 4.14. <i>Job Stress</i>	105

Tabel 4.15. Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Job Stress</i>	106
Tabel 4.16. Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Kreativitas.....	108
Tabel 4.17. Nilai <i>Loadig Factor</i> Konstruk Eksogen Kecerdasan Emosional.....	109
Tabel 4.18. Nilai <i>Loadig Factor</i> Konstruk Mediasi <i>Self-efficacy</i>	110
Tabel 4.19. Nilai <i>Loadig Factor</i> Konstruk Endogen <i>Job Stress</i>	110
Tabel 4.20. Nilai <i>Cross Loading</i>	111
Tabel 4.21. <i>Composite Reliability</i>	113
Tabel 4.22. Hasil Pengujian Model Struktural	115
Tabel 4.23. <i>R-Square</i>	115
Tabel 4.24. Hasil T-Statistik.....	117
Tabel 4.25. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	123
Tabel 4.26. Model Pertama	124
Tabel 4.27. Model Kedua.....	125
Tabel 4.28. Model Ketiga.....	125



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	67
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	91
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	92
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	93
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	95
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	96
Gambar 4.6. Hasil Uji <i>Outer Model</i>	108
Gambar 4.7. Hasil Analisis <i>Bootstrapping</i>	114
Gambar 4.8. Hasil Uji Hipotesis	117



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	163
Lampiran 2	173
Lampiran 3	180
Lampiran 4	185
Lampiran 5	189
Lampiran 6	193





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres kerja masuk ke dalam fungsi manajemen pemeliharaan dikarenakan di sini perusahaan harus menjaga serta meningkatkan kondisi yang terjadi pada karyawan baik kondisi fisik, mental maupun loyalitas. Stres kerja dialami oleh karyawan karena tuntutan dan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang (Handoko, 2011). Dalam menilai atau mengukur tingkat stres kerja karyawan, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Cavanaugh *et.al* (2000) dengan dua dimensi dan sepuluh pengukuran di dalamnya. Untuk mengukur tingkat stres pada karyawan, tentunya ada faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya stres kerja tersebut termasuk kreativitas. Masing-masing individu tentunya memiliki kreativitas yang berbeda-beda apalagi dalam hal menghadapi stres kerja. Maka dari itu untuk mengukur tingkat stres kerja dipengaruhi oleh kreativitas yang dimiliki setiap karyawan.

Kreativitas dapat menjadi kekuatan atau *power* yang menggerakkan manusia dari tidak tahu menjadi tahu, pasif menjadi aktif dan lain sebagainya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tongchaiprasit dan Ariyabuddhiphongs (2016) terdapat hubungan mediasi

antara kreativitas dengan *job stress*. Hon *et al.* (2013), menemukan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kreativitas dan *job stress*. Karena ketika pengawas memberikan umpan balik yang negatif, mereka malah lebih kreatif agar mendapatkan umpan balik yang lebih positif dan *job stress* mereka semakin rendah. Maka dari itu, kreativitas memiliki hubungan yang negatif dengan *job stress*. Ini dibuktikan dari penelitian-penelitian terdahulu. Sehingga dari apa yang telah ada dapat disimpulkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh terhadap *job stress*.

Self-efficacy merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap dirinya sendiri untuk melakukan sesuatu. *Self-efficacy* juga sangat diperlukan dalam berbagai hal salah satunya untuk menghadapi sesuatu pasti harus percaya diri agar mendapatkan hasil yang maksimal. *Self-efficacy* mempunyai hubungan dengan kreativitas. Menurut Mulyadi *et al.* (2016), terdapat hubungan korelasi positif antara kreativitas dengan *self-efficacy* untuk membentuk pembelajaran di *homeschooling*. Pachler *et al.* (2019), menemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara kreativitas dan *self-efficacy* dalam hal peningkatan kreativitas siswa. Tamannaefar dan Motaghedifard (2014), menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kreativitas dengan *self-efficacy*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas memiliki hubungan terhadap *self-efficacy*. Di mana *self-efficacy* dapat membantu meningkatkan kreativitas dari karyawan sendiri.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu kemampuan yang dimiliki oleh individu dan bisa berkembang apabila dilakukan dengan latihan secara terus-menerus. Menurut Goleman (2007), kecerdasan emosional ini merujuk pada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, serta juga merujuk pada kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosional dengan baik. Kecerdasan emosional ini tidak dimiliki secara tiba-tiba, tetapi membutuhkan pembelajaran untuk mempelajarinya. Sehingga ada faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga (Goleman, 2009). Kecerdasan emosional ini memiliki hubungan terhadap *job stress*. Choi *et al.* (2019), menemukan bahwa adanya hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel *job stress* di mana *job stress* menjadi mediatornya. Lu dan Kuo (2016), memiliki hasil bahwa kecerdasan emosional memainkan peran moderat pada hubungan antara stres kerja dan kepatuhan keselamatan. Selain itu, Wan *et al.* (2014) memiliki hasil bahwa adanya hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan *job stress*. Karena dengan meningkatkan kecerdasan emosional dapat mengurangi stres kerja. Dari pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan terhadap *job stress* dan setiap penelitian terdahulu memiliki teori yang beraneka ragam.

Kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan *self-efficacy*. Di mana ketika kita memiliki *self-efficacy* yang baik maka kecerdasan

emosional yang kita miliki akan semakin baik jika dilakukan untuk hal yang baik pula. Namun terkadang *self-efficacy* yang terlalu tinggi juga dapat membuat kecerdasan emosional yang kita miliki berdampak negatif untuk hal yang kita lakukan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alrajhi (2017), memiliki hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan positif pada kecerdasan emosional terhadap *self-efficacy* pada guru. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Santos *et al.* (2018), terdapat hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan *career self-efficacy* dan *self-efficacy* disini menjadi mediasi untuk kecerdasan emosional. Menurut penelitian Gurol *et al.* (2010), menemukan adanya hubungan positif signifikan pada kecerdasan emosional dengan *self-efficacy*. Dari pemaparan penelitian terdahulu, dapat diambil garis besar bahwa adanya hubungan yang positif dan negatif antara kecerdasan emosional dengan *self-efficacy*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan *self-efficacy*.

Stres kerja merupakan permasalahan yang banyak terjadi pada karyawan di berbagai perusahaan maupun organisasi. Stres kerja ini memiliki hubungan dengan *self-efficacy*. Di mana apabila *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka tingkat stres kerja pada karyawan akan semakin rendah. Klassen dan Chiu (2011), menemukan bahwa adanya hubungan antara *self-efficacy* dan *job stres* dalam penelitian ini. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Troesch &

Bauer (2017) menemukan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan pada *job stress* dan *self-efficacy*. Namun, adanya hubungan yang negatif yang artinya semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki maka semakin rendah tingkat stres kerja pada karyawan. Pada penelitian Perrewe *et al.* (2002), menemukan bahwa adanya hubungan mediasi antara *self-efficacy* dengan *job stress*. Dari ulasan di atas, munculah hipotesis dengan dugaan bahwa *self-efficacy* itu memiliki hubungan yang signifikan terhadap *job stress* karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *self-efficacy* dapat membantu karyawan untuk menurunkan tingkat stres kerja yang mereka hadapi. Karena dengan memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka tingkat stres kerja yang dirasakan akan semakin rendah.

Penelitian yang akan dilakukan memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan melalui *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dan indikator pendukung lainnya. Menurut Hasibuan (2013), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2010), *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungannya. Teori yang digunakan pada penelitian ini dipilih karena dirasa memiliki indikator yang paling sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan dan banyak digunakan pada penelitian terdahulu. Tujuan penelitian ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui bagaimana tingkat

stres kerja karyawan di tempat yang ingin diteliti dengan berdasarkan variabel-variabel pendukung lainnya yang telah ditetapkan di dalamnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari sumber internal dan eksternal, Puskesmas Puring dulunya dibangun oleh Koloni Belanda pada tahun 1936 yang mana fungsinya untuk pengobatan para tentara Belanda. Dahulu namanya adalah *sendeng* berasal dari bahasa Belanda yang artinya adalah klinik. Lalu menjadi hak milik Indonesia pada tahun 1945 setelah merdeka. Puskesmas Puring memiliki visi dan misi, visinya mencapai kemandirian masyarakat hidup sehat dan misinya menggerakkan dan memberdayakan masyarakat untuk hidup sehat, meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, meningkatkan *system surveilans, monitoring* dan informasi, serta meningkatkan pendanaan kesehatan. Maka dengan demikian, Puskesmas Puring ini memiliki tujuan yang sangat baik untuk keberlangsungan hidup masyarakat dan kesehatan masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kreativitas terhadap *self-efficacy*?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap *self-efficacy*?
3. Apakah terdapat pengaruh kreativitas terhadap *job stress*?
4. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap *job stress*?

5. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *job stress*?
6. Apakah *self-efficacy* memediasi kreativitas terhadap *job stress*?
7. Apakah *self-efficacy* memediasi kecerdasan emosional terhadap *job stress*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh kreativitas terhadap *self-efficacy*.
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap *self-efficacy*.
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh kreativitas terhadap *job stress*.
4. Untuk menguji seberapa besar nilai signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap *job stress*.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh *self-efficacy* terhadap *job stress*.
6. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar peran *self-efficacy* dalam memediasi kreativitas terhadap *job stress*.
7. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar peran *self-efficacy* dalam memediasi kecerdasan emosional terhadap *job stress*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi, sumber pertimbangan, pemikiran maupun alternatif untuk memecahkan masalah pada suatu organisasi maupun perusahaan yang berkaitan dengan *job stress* dan *self-efficacy* karyawan sehingga diharapkan dapat mengatasi dan mengurangi masalah yang berkaitan dengan *job stress* dan *self-efficacy* karyawan.

2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan pengetahuan baru yang berkaitan dengan kreativitas, kecerdasan emosional, *job stress* dan *self-efficacy* dalam suatu organisasi. Selain itu juga untuk menambah dan mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian agar dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan dalam berpikir tentang penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat di masa yang akan datang.

3. Bagi Institusi

Sebagai bahan referensi literatur dan sumbangan konseptual terkait dengan masalah atau variabel seperti penelitian ini. Hasil dari penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi bantuan untuk mengembangkan literatur-literatur maupun penelitian di bidang MSDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang sama dengan penelitian ini yaitu kreativitas, kecerdasan emosional, *self-efficacy* dan *job stress*. Penelitian-penelitian terdahulu disajikan sebagai berikut:

2.1.1 Pengaruh Kreativitas terhadap *Self-Efficacy*

1. Mulyadi *et al.* (2016)

Penelitian Mulyadi *et al.* (2016) berjudul "*Student's Tutorial System Perception, Academic Self-Efficacy, and Creativity Effects on Self-Regulated Learning*" menemukan bahwa adanya hubungan korelasi positif antara kreativitas dengan *self-efficacy* untuk membentuk pembelajaran di *homeschooling*. Penelitian ini menggunakan kreativitas dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Sampel penelitian yaitu 205 siswa. Menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan SEM sebagai alat analisis.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan kreativitas dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan

penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu lokasi penelitiannya di Jakarta dan penelitian selanjutnya dilakukan pada Puskesmas Puring, Kebumen. Perbedaan lainnya terletak pada alat analisis yang digunakan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah PLS.

2. Pachler *et al.* (2019)

Penelitian Pachler *et al.* (2019) berjudul “*How transformational lecturers promote students’s engagement, creativity, and task performance: The mediating role of trust in lecturer and self-efficacy*” menemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara kreativitas dan *self-efficacy* dalam hal peningkatan kreativitas siswa. Penelitian ini menggunakan kreativitas dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Sampel yang digunakan pada adalah 162 Mahasiswa/i Universitas besar di Jerman. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan SPSS sebagai alat analisis.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan kreativitas dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu lokasi penelitiannya di Jerman dan penelitian selanjutnya di Puskesmas Puring, Kebumen. Perbedaan lainnya terletak pada alat analisis yang digunakan. Alat

analisis yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah PLS.

3. Tamannaefar dan Motaghedifard (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Tamannaefar dan Motaghedifard (2014) berjudul "*How Subjective well-being and its sub-scales among students: The study of role of creativity and self-efficacy*" menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kreativitas dengan *self-efficacy*. Penelitian ini menggunakan kreativitas dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Sampel penelitian yaitu 355 mahasiswa Universitas Kashan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan SPSS 18 sebagai alat analisis.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan kreativitas dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu lokasi penelitiannya di Iran dan penelitian selanjutnya dilakukan pada Puskesmas Puring, Kebumen. Perbedaan lainnya terletak pada alat analisis yang digunakan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah PLS.

Tabel 2.1.

Review Jurnal Pengaruh Kreativitas terhadap *Self-Efficacy*

No	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1	<p>Mulyadi,S, Basuki,A.,M.,H, Rahardjo,W (2016) <i>Student's Tutorial System Perception, Academic Self-Efficacy, and Creativity Effects on Self-Regulated Learning</i> Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 217</p> <p>Sampel: 205 siswa</p> <p>Alat Analisis: SEM</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>Kreativitas (Torance, 1988)</p> <p>Variabel Mediasi</p> <p>Self-efficacy (Bandura, 1997)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi positif antara kreativitas dengan <i>self-efficacy</i> untuk membentuk pembelajaran di <i>homeschooling</i>.</p>
2	<p>Pachler,D, Kuonath,A, Frey,D (2019) <i>How transformational lecturers promote students' engagement, creativity, and task performance: The mediating role of trust in lecturer and selfefficacy</i> Learning and Individual Differences Volume 69</p> <p>Sampel: 162 Mahasiswa/i Universitas besar di Jerman</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>Kreativitas Rego <i>et,al</i> (2012) dan Farmer (2002)</p> <p>Variabel Mediasi</p> <p>Self-efficacy Bandura (1986)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini ialah adanya hubungan yang positif antara kreativitas dan <i>self-efficacy</i> dalam hal peningkatan kreativitas siswa pada penelitian ini.</p>

Lanjutan Tabel 2.1.

3	<p>Tamannaefar,M.,R, Motaghedifard,M (2014) <i>Subjective well-being and its sub-scales among students:The study of role of creativity and self-efficacy</i> Thinking Skills and Creativity Volume 12 Sampel: 355 mahasiswa Universitas Kashan Alat Analisis: SPSS 18 Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen Kreativitas (Torrance and Goff, 1986) Variabel Mediasi Self-efficacy (Bandura, 1997)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini ialah adanya hubungan yang signifikan antara kreativitas dengan <i>self-efficacy</i>.</p>
---	---	---	--

2.1.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Self-Efficacy*

1. Black *et al.* (2018)

Penelitian Black *et al.* (2018) berjudul “*Self-efficacy and emotional intelligence: Influencing team cohesion to enhance team performance*” menemukan bahwa tingkat rata-rata *self-efficacy* di anggota tim berhubungan positif dengan kinerja tim (melalui kohesi tim). Selain itu, teori kognitif sosial menekankan kemampuan pengaturan diri sebagai salah satu kemampuan utama manusia. Dengan pengaturan diri, individu secara proaktif mengejar tantangan tujuan yang selanjutnya meningkatkan *self-efficacy*. Dalam penelitian ini juga menggambarkan efek positif dari kecerdasan emosi pada *self-efficacy* yang menyiratkan pentingnya emosi komponen pengaturan diri. Penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* sebagai variabel

penelitian. Sampel penelitian yaitu 146 siswa. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan alat analisis yang digunakan adalah SPSS dan PLS.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu lokasi penelitiannya di Universitas di AS dan penelitian selanjutnya dilakukan pada Puskesmas Puring di Kebumen. Alat analisis yang digunakan juga menjadi perbedaan, SPSS adalah alat analisis yang digunakan. Namun tidak hanya menggunakan SPSS tetapi ada persamaannya penelitian terdahulu juga menggunakan PLS sebagai alat analisis.

2. Abdillah (2015)

Penelitian ini dilakukan oleh Abdillah (2015) dengan judul “*The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance*” menemukan bahwa *burnout* memediasi hubungan antara masing-masing tiga dimensi kecerdasan emosional, serta *self-efficacy* dengan peran kinerja dan OCBI. Ini berlaku untuk masing-masing dimensi *burnout* secara terpisah dan untuk *burnout* sebagai konsep gabungan yang mencakup tiga dimensi. Penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional dan

self-efficacy sebagai variabel penelitian. Sampel pada penelitian yang dilakukan sebanyak 221 guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan SPSS sebagai alat analisis.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu lokasi penelitiannya di Israel dan penelitian selanjutnya dilakukan pada Puskesmas Puring di Kebumen. Perbedaan lainnya adalah alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan SPSS. Sedangkan pada penelitian selanjutnya menggunakan Smart PLS sebagai alat analisis.

3. Alrajhi *et al.* (2017)

Penelitian Alrajhi *et al.* (2017) berjudul “*The predictive effects of math teacher’s emotional intelligence on their perceived self-efficacy beliefs*” menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *self-efficacy* pada guru di penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Sampel yang digunakan pada adalah 1240 guru matematika. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian selanjutnya akan dilakukan di Puskesmas Puring, Kebumen. Perbedaan lainnya terletak pada alat analisis yang digunakan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah PLS.

4. Santos *et al.* (2018)

Penelitian Santos *et al.* (2018) berjudul “*emotional Intelligence and Career Decision-Making Difficulties: The Mediating Role of Career Decision Self-efficacy*” menemukan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan *career self-efficacy* dan *self-efficacy* disini menjadi mediasi untuk kecerdasan emosional. Penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Sampel penelitian yaitu 472 siswa. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan alat analisisnya adalah SPSS.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang

berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian ini akan dilakukan pada Puskesmas Puring, Kebumen. Perbedaan lainnya terletak pada alat analisis yang digunakan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah PLS.

5. Gurol *et al.* (2010)

Penelitian Gurol *et al.* (2010) berjudul “*A comparative analysis of pre-service teachers perceptions of self-efficacy and emotional intelligence*” menemukan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *self-efficacy*. Penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Sampel yang digunakan adalah 248 guru *pre-service* yang mengajar di Fakultas Pendidikan di Firat University, Elazig (Turki). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian ini akan dilakukan pada Puskesmas Puring, Kebumen. Perbedaan lainnya terletak pada alat analisis yang

digunakan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah PLS.

Tabel 2.2.

Review Jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Self-Efficacy*

No	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1.	<p>Black,J, Kim,K, Rhee,S, Wang,K, Sakchutchawan,S (2018) <i>Self-efficacy and emotional intelligence: Influencing team cohesion to enhance team performance</i> Team Performance Management: An International Journal doi.org/10.1108/TPM-01-2018-0005 Sampel: 146 siswa dalam tim Alat Analisis: SPSS 21 dan SmartPLS Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen Kecerdasan Emosional Salovey & Mayer (1997) Variabel Mediasi Self-efficacy Schwarzer and Born (1997)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat rata-rata <i>self-efficacy</i> di anggota tim berhubungan positif dengan kinerja tim (melalui kohesi tim). Selain itu, teori kognitif sosial menekankan kemampuan pengaturan diri sebagai salah satu kemampuan utama manusia. Dengan pengaturan diri, individu secara proaktif mengejar tantangan tujuan, yang selanjutnya meningkatkan <i>self-efficacy</i>. Dalam penelitian ini juga menggambarkan efek positif dari kecerdasan emosi pada <i>self-efficacy</i> yang menyiratkan pentingnya emosi komponen pengaturan diri.</p>
2.	<p>Abdillah,A.,C.,M (2015) <i>The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance</i> Management Research Review Volume 38 Sampel: 221 guru Alat Analisis: SPSS Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen Kecerdasan Emosional Schutte et al. (1998) Variabel Mediasi Self-efficacy Schwarzer et al. (1999)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa burnout memediasi hubungan antara masing-masing tiga dimensi EI, serta <i>self-efficacy</i> dengan peran kinerja dan OCBI. Ini berlaku untuk masing-masing dimensi burnout secara terpisah dan untuk burnout sebagai konsep gabungan yang mencakup tiga dimensi.</p>

Lanjutan Tabel 2.2.

3.	<p>Alrajhi,M, Aldhafri,S, Alkharusi,H, Albusaidi,S, Alkharusi,B, Ambusaidi,A, Alhosni,K (2017) <i>The predictive effects of math teachers' emotional intelligence on their perceived self-efficacy beliefs</i> Teaching and Teacher Education Volume 67 Sampel: 1240 guru matematika Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen Kecerdasan Emosional Salovey & Mayer (1990)</p> <p>Variabel Mediasi <i>Self-efficacy</i> Fabio and Palazzeschi (2008)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan <i>self-efficacy</i>.</p>
4.	<p>Santos,A, Wang,W, Lewis,J (2018) <i>Emotional Intelligence and Career Decision-Making Difficulties: The Mediating Role of Career Decision Self-efficacy</i> Journal of Vocational Behavior Volume 107 Sampel: 472 siswa Alat Analisis: SPSS 24 Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen Kecerdasan Emosional Salovey & Mayer (1997)</p> <p>Variabel Mediasi <i>Self-efficacy</i> Taylor & Betz (1983)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan <i>career self-efficacy</i> dan <i>self-efficacy</i> disini menjadi mediasi untuk kecerdasan emosional.</p>
5.	<p>Gurol,A, Ozercan,M,G, Yalcin,H (2010) <i>A comparative analysis of pre-service teachers perceptions of self-efficacy and emotional intelligence</i> Procedia Social and Behavioral Science Sampel: 248 guru <i>pre-service</i> yang mengajar di Fakultas Pendidikan di Firat University,Elazig (Turki) Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen Kecerdasan Emosional Salovey and Mayer's (1990)</p> <p>Variabel Mediasi <i>Self-efficacy</i> Taylor & Betz (2006)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan <i>self-efficacy</i>.</p>

2.1.3 Pengaruh Kreativitas Terhadap *Job Stress*

1. Ding *et al.* (2019)

Penelitian Ding *et al.* (2019) berjudul “*Enterprise social networking usage as a moderator of the relationship between work stressors and employee creativity: A multilevel study*” menemukan bahwa penggunaan ESN berorientasi hubungan negatif memoderasi hubungan antara stres tantangan dan kreativitas karyawan. Penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Sampel yang digunakan adalah 260 karyawan dalam 72 kelompok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah sama-sama menggunakan kecerdasan emosional dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian selanjutnya akan dilakukan pada Puskesmas Puring, Kebumen. Penelitian ini menggunakan PLS sebagai alat analisis.

2. Hon *et al.* (2013)

Penelitian Hon *et al.* (2013) berjudul “*Overcoming work-related stress and promoting employee creativity in hotel industry: The role of task feedback from supervisor*” menemukan bahwa istilah interaksi dua arah untuk stres terkait tantangan dan umpan balik tugas negatif

berpengaruh signifikan negatif pada kreativitas. Penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Sampel yang digunakan 265 karyawan penuh waktu di China. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah sama-sama menggunakan kecerdasan emosional dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian selanjutnya akan dilakukan pada Puskesmas Puring, Kebumen. Alat analisis penelitian ini adalah PLS.

3. Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016) berjudul "*Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress*" menemukan bahwa adanya hubungan mediasi yang signifikan antara kreativitas terhadap dengan *job stress*. Penelitian ini menggunakan kreativitas dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah 145 koki dari 6 hotel internasional di China. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan SPSS sebagai alat analisis.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian selanjutnya adalah sama-sama menggunakan kreativitas dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu lokasi penelitiannya di China, sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada salah satu Puskesmas Puring di Kebumen. Perbedaan lainnya terletak pada alat analisis yang digunakan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah PLS.

Tabel 2.3.

Review Jurnal Pengaruh Kreativitas terhadap *Job Stress*

No	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1.	<p>Ding,G, Liu,H, Huang,Q, Gu,J (2019) <i>Enterprise social networking usage as a moderator of the relationship between work stressors and employee creativity: A multilevel study</i> Information & Management Volume 56 Sampel: 260 karyawan dalam 72 kelompok Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen Kreativitas Durcikova <i>et.al</i> (2011) Variabel Dependen <i>Job Stress</i> Cavanaugh <i>et.al</i> (2000)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua penggunaan ESN berorientasi hubungan negatif memoderasi hubungan antara stres tantangan dan kreativitas karyawan.</p>

Lanjutan Tabel 2.3.

2.	<p>Hon,A, H.Y, Chan,W, W.H, Lu,L (2013) <i>Overcoming work-related stress and promoting employee creativity in hotel industry: The role of task feedback from supervisor</i> International Journal of Hospitality Management Volume 33 Sampel: 265 karyawan penuh waktu China Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>Kreativitas Zhou and George's (2001)</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Job Stress Cavanaugh <i>et.al</i> (2000)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa istilah interaksi dua arah untuk stres terkait tantangan dan umpan balik tugas negatif berpengaruh signifikan negatif pada kreativitas.</p>
3.	<p>Tongchaiprasit, P, dan Ariyabuddhiphongs,V (2016) <i>Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress</i> International Journal of Hospitality Management Volume 55 Sampel: 145 chef Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>Kreativitas Robinson and Beesley (2010)</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Job Stress Schaufeli and Peeters (2000)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini ialah adanya hubungan mediasi yang signifikan antara kreativitas terhadap dengan <i>job stress</i></p>

2.1.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Job Stress*

1. Choi *et al.* (2019)

Penelitian Choi *et al.* (2019) berjudul “*Understanding hotel frontline employees emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout*” menemukan bahwa adanya hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel *job stress* di mana *job stress* menjadi mediatornya. Penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional dan *job stress* sebagai variabel penelitian.

Sampel penelitian yaitu 344 karyawan hotel. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan alat analisis menggunakan PLS dan SEM.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah sama-sama menggunakan kecerdasan emosional dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan PLS sebagai alat analisis. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu lokasi penelitiannya di Korea sedangkan penelitian selanjutnya dilakukan pada Puskesmas Puring di Kebumen.

2. Wan *et al.* (2014)

Penelitian Wan *et al.* (2014) dengan judul "*Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress*" menemukan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan *job stress*. Karena dengan meningkatkan kecerdasan emosional dapat mengurangi stres kerja. Penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Sampel yang digunakan 184 peserta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah sama-sama menggunakan kecerdasan emosional dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan

pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu lokasi penelitiannya di UK dan penelitian selanjutnya dilakukan pada Puskesmas Puring di Kebumen. Perbedaan lainnya terletak pada alat analisis yang digunakan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah PLS.

3. Lu dan Kuo (2016)

Penelitian Lu dan Kuo (2016) dengan judul "*The effect of job stress on self-reported safety behaviour in container terminal operations: The moderating role of emotional intelligence*" menemukan bahwa adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan *job stress*. Penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Sampel yang digunakan adalah 430 responden yang bekerja di terminal kontainer di Taiwan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan SPSS 18.0 dan AMOS 18.0 sebagai alat analisis.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah sama-sama menggunakan kecerdasan emosional dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu lokasi penelitiannya di Taiwan dan penelitian selanjutnya dilakukan pada Puskesmas Puring di Kebumen. Perbedaan

lainnya terletak pada alat analisis yang digunakan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah PLS.

Tabel 2.4.

Review Jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Job Stress*

No	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1.	<p>Choi,H, Mohammad Abuelkassem,A.,A, Kim,W.,G (2019) <i>Understanding hotel frontline employees' emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout</i> International Journal of Hospitality Management Volume 82 Sampel: 344 karyawan hotel Alat Analisis: PLS-SEM Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen Kecerdasan Emosional Salovey and Mayer (1997) Variabel Dependen Job Stress Jung and Yoon (2014)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini ialah adanya hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel <i>job stress</i> dan <i>manajob stress</i> menjadi mediatornya.</p>
2.	<p>Wan,H.,C, Downey,L.,A, Stough,C (2014) <i>Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress</i> Personality and Individual Differences Volume 65 Sampel: 184 peserta Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen Kecerdasan Emosional Mayer, Caruso, & Salovey (1999) Variabel Dependen Job Stress Blau (1981)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini ialah adanya hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan <i>job stress</i>. Karena dengan meningkatkan kecerdasan emosional dapat mengurangi stres kerja.</p>

Lanjutan Tabel 2.4

3.	<p>Lu Chin-Shan dan Kuo Szu-Yu (2016) <i>The effect of job stress on self-reported safety behaviour in container terminal operations: The moderating role of emotional intelligence</i> Transportation Research Part F Volume 37 Sampel: 430 responden yang bekerja di terminal kontainer di Taiwan. Alat Analisis: SPSS 18.0 dan AMOS 18.0 Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen Kecerdasan Emosional Davies et al. (1998), Groves et al. (2008), Siu (2009), and Jung and Yoon (2012). Variabel Dependen Job Stress Cummins (1990)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan <i>job stress</i>.</p>
----	---	--	--

2.1.5 Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Self-Efficacy*

1. Klassen dan Chiu (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Klassen dan Chiu (2011) berjudul “*The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context*” menemukan bahwa adanya hubungan antara *self-efficacy* dan *job stress* dalam penelitian ini. Di mana dengan adanya *self-efficacy* yang tinggi maka *job stress* yang dirasakan akan semakin kecil. Penelitian ini menggunakan *self-efficacy* dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Sampel yang digunakan adalah 434 guru praktik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya.

Terdapat persamaan pada penelitian terdahulu dan selanjutnya. Persamaan pertama adalah sama-sama menggunakan *self-efficacy* dan

job stress sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian ini akan dilakukan pada Puskesmas Puring di Kebumen.

2. Perrewe *et al.* (2002)

Penelitian Perrewe *et al.* (2002) berjudul “*Are work stress relationships universal? A nine-region examination of role stressors, general self-efficacy, and burnout*” menemukan bahwa adanya hubungan mediasi antara *self-efficacy* dengan *job stress*. Penelitian ini menggunakan *self-efficacy* dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Sampel yang digunakan adalah 923 manajer dari delapan negara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya.

Terdapat persamaan pada penelitian terdahulu dan selanjutnya. Persamaan pertama adalah sama-sama menggunakan *self-efficacy* dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian ini akan dilakukan pada Puskesmas Puring di Kebumen.

3. Troesch & Bauer (2017)

Penelitian Troesch & Bauer (2017) berjudul “*Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy*”

menemukan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara *job stress* dan *self-efficacy*. Namun adanya hubungan negatif yang artinya semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki maka semakin rendah tingkat stres kerja pada karyawan. Penelitian ini menggunakan *self-efficacy* dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Sampel yang digunakan adalah 297 guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya.

Terdapat persamaan pada penelitian terdahulu dan selanjutnya. Persamaan pertama adalah sama-sama menggunakan *self-efficacy* dan *job stress* sebagai variabel penelitian. Persamaan kedua adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yang berbeda merupakan salah satu perbedaan dari penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu. Penelitian ini akan dilakukan pada Puskesmas Puring di Kebumen.

Tabel 2.5.

Review Jurnal Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap *Job Stress*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Klassen,R.,M, dan Chiu,M.,M (2011) <i>The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context</i> Contemporary Educational	Variabel Mediasi <i>Self-efficacy</i> Bandura (1997) Variabel Dependen <i>Job Stress</i> Jepson and Forrest (2006)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan <i>job stress</i> dalam penelitian ini. Di mana dengan

Lanjutan Tabel 2.5.

	Psychology Volume 36 Sampel: 434 guru praktik Kuantitatif		adanya <i>self-efficacy</i> yang tinggi maka <i>job stress</i> yang dirasakan akan semakin kecil
2.	Perrewe,P, Hochwarter,W, Rosi,A.,M, Wallace,A, Maignan,I, Castro,S, Ralston,D, Westman,M, Vollmer,G, Tang,M, Wan,P, Deusen,C.,V (2002) <i>Are work stress relationships universal? A nine-region examination of role stressors, general self-efficacy, and burnout</i> Journal of International Management Volume 8 Sampel: 923 manajer dari delapan negara Kuantitatif	Variabel Mediasi <i>Self-efficacy</i> Bandura (1997) Variabel Dependen <i>Job Stress</i> Schaubroeck et al. (1989)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan mediasi antara <i>self-efficacy</i> dengan <i>job stress</i>
3.	Troesch,L.,M, Bauer,C.,E (2017) <i>Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy</i> Teaching and Teacher Education Volume 67 Sampel: 297 guru Kuantitatif	Variabel Mediasi <i>Self-efficacy</i> Bandura (1997) Variabel Dependen <i>Job Stress</i> Kyriacou and Sutcliffe (1978)	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antar <i>job stress</i> dan <i>self-efficacy</i> . Namun, adanya hubungan negatif yang artinya semakin tinggi <i>self-efficacy</i> yang dimiliki maka semakin rendah tingkat stres kerja pada karyawan.

Tabel 2.6.
Rujukan Teori Kreativitas

Variabel	Teori	Indikator / Pengukuran	Teori Penelitian Selanjutnya
Kreativitas	Torrance (1988)	<i>Fluidity Elaboration and Originality Flexibility</i>	Teori yang akan dipakai pada penelitian yang akan datang ialah teori: Zhou & George (2001)
	Rego <i>et.al</i> (2012) dan Farmer (2002)	<i>The challenging goals Take higher risks Are more persistent when facing challenging situations</i>	
	Torrance and Goff (1986)	<i>Fluidity Elaboration and Originality Flexibility</i>	Teori ini dipilih dikarenakan merupakan teori yang pengukuran yang dipakaipaling sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.
	Durcikova <i>et.al</i> (2011)	<i>I believe I am usually very creative in my solutions to work problems</i>	
	Zhou & George's (2001)	<i>Suggests new ways to achieve goals or objectives Comes up with new and practical ideas to improve performance</i>	
	Robinson and Beesley (2010)		

Penelitian ini menggunakan teori Zhou & George's (2001) pada variabel kreativitas. Pengukuran yang digunakan sebanyak 13 item mengacu pada indikator yang ada untuk mengukur kreativitas karyawan.

Tabel 2.7.

Rujukan Teori Kecerdasan Emosional

Variabel	Tokoh	Indikator / Pengukuran	Teori Penelitian Selanjutnya
Kecerdasan Emosional	Salovey & Mayer (1997)	SEA OEA	Teori yang akan dipakai pada penelitian yang akan datang ialah teori:
	Salovey & Mayer (1990)	UOE ROE	
	Schutte <i>et.al</i> (1998)	<i>Appraisal and expression of emotion</i> <i>Regulation of emotion</i> <i>Utilization of emotion</i>	Salovey and Mayer (1990, 1997)
	Mayer, Cruso & Salovey (1999)	<i>Emotional intelligence</i> <i>Selfemotion appraisal</i> <i>Others' emotion appraisal</i> <i>use of emotion</i> <i>Regulation of emotion</i>	Teori ini dipilih dikarenakan merupakan teori yang indikator dan pengukurannya paling sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan dan banyak digunakan pada penelitian terdahulu.
	Groves <i>et.al</i> (2008), Siu (2009), Jung & Yoon (2012)		

Penelitian ini menggunakan teori Salovey and Mayer (1990, 1997) pada variabel kecerdasan emosional. Pengukuran yang digunakan sebanyak 16 item mengacu pada indikator yang ada untuk mengukur kecerdasan emosional karyawan.

Tabel 2.8.

Rujukan Teori *Self-Efficacy*

Variabel	Tokoh	Indikator / Pengukuran	Teori Penelitian Selanjutnya
<i>Self-efficacy</i>	Bandura (1997)	<i>Magnitude, generality, strength</i>	Teori yang akan dipakai pada penelitian yang akan datang ialah teori: Bandura (1997, 1986) Teori ini dipilih dikarenakan merupakan teori yang indikator dan pengukurannya paling sesuai dengan penelitian selanjutnya serta banyak penelitian terdahulu yang menggunakannya.
	Bandura (1986)		
	Schwarzer & Bom (1997)	<i>I can always manage to solve difficult problems if I try hard enough</i>	
	Schwarzer <i>et al.</i> (1999)	<i>I know that I can maintain a positive relationship with parents, even when tensions arise</i>	
	Fabio and Palazzeschi (2008)	<i>Instructional strategies, Students' engagement, Classroom management</i>	
Taylor & Betz (1983)	<i>Levels of self-appraisal. Information gathering, Career-related goal, Selection, Planning, Problem-solving.</i>		

Penelitian ini menggunakan teori Bandura (1997, 1986) pada variabel *self-efficacy*. Pengukuran yang digunakan sebanyak 10 item mengacu pada indikator yang ada untuk mengukur *self-efficacy* pada karyawan.

Tabel 2.9.

Rujukan Teori *Job Stress*

Variabel	Tokoh	Indikator / Pengukuran	Teori Penelitian Selanjutnya
<i>Job Stress</i>	Cavanaugh <i>et al.</i> (2000)	<i>Challenge stressor</i> <i>Hindrance stressor</i>	Teori yang akan dipakai pada penelitian yang akan datang ialah teori: Cavanaugh <i>et al.</i> (2000)
	Schaufeli & Peeters (2000)	<i>Role problems</i> <i>Work overload</i> <i>Demanding social contacts</i> <i>Psychosomatic diseases</i> <i>Job dissatisfaction and burnout</i>	
	Cummins (1990)	<i>Emotional stress</i> <i>Physical stress</i>	Teori ini dipilih dikarenakan merupakan teori yang indikator dan pengukurannya paling sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.
	Jung and Yoon (2014)	<i>Employees' dissatisfaction with job,</i> <i>Turnover intention,</i> <i>Emotional dissonance,</i> <i>Burnout.</i>	
	Blau (1981)	<i>Employee's role,</i> <i>Their physical environment,</i> <i>Social environment stress.</i>	
	Kyriacou & Sutcliffe (1978)	<i>Positive effect</i> <i>Negative effect</i>	
	Jepson & Forrest (2006)	<i>work-related stress</i> <i>less commitment to teaching</i> <i>stronger desire to quit teaching</i>	
	Schaubroeck <i>et al.</i> (1989)	<i>Uncertainty,</i> <i>Job dissatisfaction,</i> <i>Psychological strain,</i> <i>Intentions to leave the organization.</i>	

Penelitian ini menggunakan teori Cavanaugh *et al.* (2000) pada variabel *job stress*. Pengukuran yang digunakan sebanyak 10 item mengacu pada indikator yang ada untuk mengukur *job stress* karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Job Stress

1. Pengertian Job Stress

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang mana didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang atau tuntutan yang dikaitkan dengan keinginan dan hasil yang belum pasti (Robbins, 2007). Stres kerja merupakan masalah yang sangat sering menjadi kadal dalam pekerjaan. Beehr & Newman (1978), mendefinisikan stres kerja sebagai situasi di mana karakteristik pekerja berinteraksi dengan faktor-faktor pekerjaan untuk membawa perubahan dalam keadaan psikologis atau fisiologisnya yang secara negatif memengaruhi fungsi.

Stres adalah suatu keadaan emosional atau yang terjadi ketika individu merasakan ancaman dari tujuan penting yang mereka rasa tidak dapat mereka capai (Baron & Greenberg, 1989). Stres kerja terjadi ketika seseorang menilai tuntutan eksternal dari suatu kemampuan pekerjaan (Lazarus dalam Tziner *et al.* 2015). Selain itu, tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kinerja karyawan dan membuat sikap kerja karyawan menjadi buruk (Barling dalam Tziner *et al.* 2015). Berdasarkan penjelasan tentang stres kerja di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja ialah suatu kondisi yang dialami karyawan di mana dia merasa apakah dia bisa

memenuhi pencapaiannya atau tidak. Hal ini diakibatkan karena adanya tuntutan, hambatan dan lingkungan dalam pekerjaan yang tidak sesuai dan menimbulkan tekanan pada karyawan. Stres kerja ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak senang dan lain sebagainya.

2. Jenis-Jenis Stres

Terdapat dua stres yang dikategorikan oleh Quick dan Quick yang dikutip oleh Rivai dan Mulyadi (2010), yaitu :

1. Eustress

Adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat baik, positif dan konstruktif. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang di asosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi.

2. Distress

Adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat kehadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Robbins (2007), membagi sumber stres kerja menjadi tiga, yaitu:

a. Faktor lingkungan

Pada faktor lingkungan, stres kerja dapat muncul dikarenakan oleh ketidakpastian lingkungan yang dapat memengaruhi organisasi dan

orang-orang sekitar. Ketidakpastian lingkungan ini dapat berupa ketidakpastian ekonomi, politik, dll.

b. Faktor organisasi

Pada faktor organisasi, stres kerja dapat muncul karena banyak faktor seperti tuntutan tugas, sarana, antarpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap perkembangan organisasi.

c. Faktor individu

Pada faktor individu, stres kerja dapat muncul dikarenakan kehidupan pribadi karyawan dan banyaknya masalah keluarga, ekonomi dan lain-lain.

Sedangkan menurut Lam & Zhang, Zhou *et al.* (dalam Pahi *et al.* 2016) stres kerja bersumber dari berbagai aspek, seperti:

a. *Physical demand*

Dalam aspek ini stres kerja dapat muncul karena disebabkan oleh iklim dan udara pada lingkungan kerja.

b. *Role requests*

Dalam aspek ini stres kerja dapat muncul karena disebabkan oleh konflik dalam lingkungan kerja, ketidakpastian kerjadantugas yang tidak seimbang.

c. *Task requests*

Dalam aspek ini stres kerja dapat muncul karena disebabkan oleh rasa profesional pada suatu pekerjaan, rutinitas pekerjaan, beban

kerja, ketidakpastian akan masa depan dalam bekerja dan organisasi yang kurang interaktif.

d. Interpersonal demands

Dalam aspek ini stres kerja dapat muncul karena disebabkan oleh status sosial, kepribadian, gaya kepemimpinan tekanan dalam tim.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi stres kerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangatlah memiliki pengaruh yang sangat besar dalam hal pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu untuk mencari langkah untuk mengurangi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

4. Penyebab Stres Kerja

Di dalam setiap pekerjaan, apabila ada sesuatu yang menjadi pengganggu dari pekerjaan tersebut tentunya membuat seseorang mengalami stres kerja. Sehingga seseorang tersebut menjadi sulit untuk berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Handoko (2014), ada beberapa kondisi yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas atasan yang tidak baik
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.

- g. *Role Ambiguity*
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan.

Sedangkan, menurut Luthans (1998), penyebab stres kerja disebabkan oleh empat hal, yaitu:

1. Faktor stres dari luar organisasi

Penyebab stres dari luar organisasi seperti adanya perubahan dalam sosial dan teknologi, kondisi keluarga, kondisi ekonomi dan permasalahan lain seperti adanya rasis, jenis kelamin, golongan dan kondisi lingkungan.

2. Faktor stres dari dalam organisasi

Faktor ini merupakan faktor stres yang disebabkan dari dalam organisasi seperti kebijakan administrasi dan strategi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi pekerjaan.

3. Faktor stres dari kelompok

Stres dapat disebabkan dari kurangnya kekompakan dalam suatu kelompok, kurangnya dukungan sosial dan permasalahan yang terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun antar kelompok.

4. Faktor stres dari individu

Stres dari individu dapat disebabkan dari adanya konflik peran, ambiguitas dan individu disposisi.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang penyebab stres kerja, dapat disimpulkan bahwa banyak sekali hal-hal yang dapat membuat seseorang/karyawan mengalami stres kerja. Mulai dari hal kecil hingga ke hal yang besar.

5. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2002) pendekatan stres kerja dibagi menjadi 4 kategori, yaitu:

1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan.

2. Pendekatan melalui Mediasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan otot, dan menenangkan emosi.

3. Pendekatan melalui Biofeedback

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis.

4. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres.

6. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2002) mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres, yaitu:

1. Pola Sehat

Pola dalam menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku serta tindakan sehingga dengan adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan juga berkembang.

2. Pola Harmonis

Pola dalam menghadapi stres melalui kemampuan mengelola waktu dan kegiatan dengan harmonis dan tidak menyebabkan berbagai hambatan.

3. Pola Patologis

Pola dalam menghadapi stres yang berdampak pada gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Dari 3 hal di atas, dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan 3 strategi, yaitu:

1. Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres
2. Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres
3. Meningkatkan daya tahan pribadi.

7. Dimensi Stres Kerja

Menurut Hon and Chan (2013 : 178), stres kerja memiliki dua dimensi yaitu:

1. *Challenge-related stress*

Challenge related stress merupakan sumber potensial stress yang dapat menciptakan stress bagi individu tetapi memiliki pengaruh yang positif bagi individu dan organisasi dengan merangsang kreativitas, meningkatkan motivasi kerja, kepuasan dalam bekerja serta memperluas kesempatan belajar melalui pengalaman.

2. *Hidrance-related stress*

Hidrance related stress adalah sumber potensial stres cenderung menciptakan stres dan memiliki pengaruh yang negatif karena menguras sumber daya dan kemampuan individu secara berlebihan dan atau batasan-batasan yang tidak diharapkan, yang menghalangi individu untuk meraih tujuan-tujuan individu yang bernilai.

8. Pengukuran Stres Kerja

Menurut Cavanaugh *et al.* (2000), stres kerja diukur dengan menggunakan sebelas item di mana enam item untuk *challenge stressor* dan empat item untuk *hidrance stressor*. Berikut adalah item nya:

Challenge Stressor

1. Proyek dan tugas yang saya miliki terlalu banyak.
2. Saya lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dari pada di rumah.
3. Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.
4. Tekanan waktu yang saya alami cukup tinggi.

5. Jumlah tanggung jawab yang saya miliki terkadang di luar batas kemampuan saya.
6. Ruang lingkup tanggung jawab posisi saya mencakup banyak hal.

Hidrance Stressor

1. Politik dari pada kinerja di tempat anda bekerja memengaruhi keputusan organisasi.
2. Terkadang saya tidak mampu memahami dengan jelas apa yang saya harapkan di tempat kerja.
3. Birokrasi yang harus saya lalui untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang sedikit rumit.
4. Saya belum bisa memetakan dengan pasti karir saya kedepannya akan seperti apa.

2.2.2 Kreativitas

1. Pengertian Kreativitas

Kreativitas didefinisikan tergantung dari sudut mana orang memandangnya. Hal ini dikarenakan ada dua alasan yaitu, pertama karena kreativitas merupakan konstruk hipotesis dan yang kedua karena definisi kreativitas tergantung pada dasar teori yang menjadi acuan pembuat definisi. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kreatif, yaitu memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu. Sedangkan kreativitas sendiri memiliki arti kemampuan untuk menciptakan atau menemukan sesuatu yang baru yang berbeda dengan sebelumnya. Menurut Torrance (1984) kreativitas ialah *a process of becoming sensitive to*

problems yaitu proses menjadi peka terhadap masalah. Menurut Munandar (2009) kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya. Menurut Torrance (dalam Ali & Asrori, 2006) mendefinisikan kreativitas sebagai proses kemampuan memahami kesenjangan yang ada atau hambatan dalam kehidupan, merumuskan hipotesis baru dan mengomunikasikan hasil-hasilnya, serta semaksimal mungkin memodifikasi dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang pengertian kreativitas, dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan suatu proses hasil dari interaksi yang dilakukan individu untuk mengolah sesuatu yang awalnya biasa saja menjadi lebih baik. Misalnya adanya suatu masalah dengan kreativitas yang kita miliki masalah tersebut dapat kita tangani dengan baik.

2. Ciri-ciri Kreativitas

Menurut Conny (2009: 136) ciri-ciri kreativitas ada enam, yaitu:

1. Berani mengambil risiko.
2. Memainkan peran yang positif berpikir kreatif.
3. Merumuskan dan mendefinisikan masalah.
4. Tumbuh kembang mengatasi masalah.
5. Toleransi terhadap masalah ganda (*ambiguity*).
6. Menghargai sesama dan lingkungan sekitar.

Sedangkan menurut Munandar (2009: 10) ciri-ciri kreativitas dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Ciri kognitif (*aptitude*).

Ciri kognitif (*aptitude*) dari kreativitas terdiri dari orisinalitas, fleksibilitas, kelancaran dan elaboratif.

2. Ciri non-kognitif (*non-aptitude*).

Ciri non-kognitif dari kreativitas meliputi motivasi, kepribadian, dan sikap kreatif. Kreativitas baik itu yang meliputi ciri kognitif maupun non-kognitif merupakan salah satu potensi yang penting untuk dipupuk dan dikembangkan.

Dari penjelasan di atas tentang ciri-ciri kreativitas, dapat disimpulkan bahwa dengan kita ciri-ciri di atas dapat membantu karyawan dalam hal mengasah kreativitas yang mereka miliki.

3. Alasan Pentingnya Pengembangan Kreativitas

Menurut Munandar (2009) pentingnya pengembangan kreativitas ini memiliki empat alasan, yaitu :

1. Dengan berkreasi, orang dapat mewujudkan dirinya, perwujudan dirinya, perwujudan diri tersebut termasuk salah satu kebutuhan pokok dalam hidup manusia.
2. Kreativitas atau berpikir kreatif sebagai kemampuan untuk melihat kemungkinan-kemungkinan untuk menyelesaikan suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran dalam pendidikan (Guilford, 1967).
3. Bersibuk diri secara kreatif tidak hanya bermanfaat bagi diri pribadi dan lingkungannya tetapi juga memberi kepuasan pada individu.

4. Kreativitaslah yang memungkinkan manusia meningkatkan kualitas hidupnya.

4. Proses dan Tahap Kreativitas

Dikarenakan tidak adanya satu kesatuan terkait dengan teori kreativitas menyebabkan sulitnya untuk menjelaskan topik mengenai kreativitas. Ini juga disebabkan karena kurangnya perhatian pengembangan ilmu terkait kreativitas. Namun demikian, kreativitas tetaplah disebut sebagai salah satu bagian yang penting dalam kehidupan sehari-hari maupun di dunia pendidikan dan pekerjaan.

Menurut Wallas (dalam Solso, Maclin & Maclin 2007) menjelaskan bahwa ada empat tahapan dalam kreativitas, yaitu:

1. Persiapan

Ini merupakan tahap untuk memformulasikan suatu masalah dan membuat usaha awal untuk memecahkannya.

2. Inkubasi

Ini merupakan tahap di mana tidak ada usaha yang dilakukan secara langsung untuk memecahkan masalah dan perhatian dialihkan sejenak ke hal yang lain.

3. Iluminasi

Ini merupakan tahap untuk memperoleh *insight* (pemahaman yang mendalam) dari masalah yang ada.

4. Verifikasi

Ini merupakan tahap untuk menguji pemahaman yang telah didapat dan membuat solusi dari masalah tersebut.

5. Pengukuran Kreativitas

Menurut Zhou & George's (2001), dalam mengukur kreativitas ia menggunakan tiga belas item. Berikut adalah item nya:

1. Karyawan menyarankan cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran.
2. Karyawan dapat memunculkan dengan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja.
3. Karyawan mencari teknologi, proses, teknik baru dan/ atau ide produk untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Karyawan menyarankan cara baru untuk meningkatkan kualitas.
5. Karyawan memiliki sumber ide kreatif yang bagus.
6. Karyawan tidak takut mengambil risiko.
7. Karyawan berani untuk mempromosikan dan memperjuangkan gagasan kepada orang lain.
8. Karyawan berani menunjukkan kreativitas pada pekerjaan saat diberi kesempatan.
9. Karyawan mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru.
10. Karyawan seringkali memiliki ide-ide baru dan inovatif.
11. Karyawan hadir dengan solusi kreatif untuk masalah.

12. Karyawan seringkali memiliki pendekatan baru terhadap masalah.
13. Karyawan menyarankan cara baru dalam melakukan tugas kerja.

2.2.3 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey & Mayer (1990), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan membedakan perasaan serta emosi seseorang maupun orang lain yang mana informasi digunakan untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Sedangkan menurut Goleman (2007), kecerdasan emosional adalah kapasitas untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain dalam memotivasi diri sendiri serta pengelolaan emosi diri sendiri maupun hubungan sosial. Menurut Robbins & Judge (2014), kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya, kemampuan seseorang untuk mengelola emosi tersebut, kemampuan seseorang untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri, kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain, kemampuan seseorang untuk membina hubungan dengan pihak lain secara baik. Jika kita memang mampu memahami dan melaksanakan kelima wilayah utama kecerdasan emosi tersebut, maka semua perjalanan bisnis

atau karier apapun yang kita lakukan akan lebih berpeluang berjalan mulus (Goleman, 2015).

2. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2003), ciri-ciri kecerdasan emosional sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk memotivasi diri.
2. Dapat bertahan menghadapi frustrasi.
3. Dapat mengendalikan dorongan hati.
4. Memiliki rasa senang yang cukup.
5. Dapat mengatur suasana hati.
6. Dapat menjaga agar beban stres.
7. Memiliki empati dan selalu berdoa.

3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2007), aspek kecerdasan emosional sebagai berikut:

1. Mengenali emosi (*Self-awareness*)

Mengenali emosi diri sendiri adalah suatu kemampuan untuk mengenali perasaan. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional yang disebut sebagai kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

2. Mengelola emosi (*Self-regulation*)

Kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat keluar dengan tepat dan mencapai keseimbangan dalam diri. Kemampuan

ini adalah kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, ketersinggungan dan lain sebagainya.

3. Memotivasi diri sendiri (*Motivation*)

Memotivasi diri adalah landasan dari keberhasilan. Di mana itu artinya seseorang dapat mengendalikan diri mereka terhadap kepuasan dan dorongan hati.

4. Empati (*Emphaty*)

Kemampuan untuk mengenali orang lain atau peduli terhadap seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang mengisyaratkan segala hal yang dibutuhkan orang lain dan mampu menerima sudut pandang orang lain.

5. Keterampilan sosial (*Social skills*)

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan.

4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional ini muncul melalui pembelajaran, bukanlah secara langsung begitu saja. Menurut Menurut Goleman (2009), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan lingkungan keluarga menjadi tempat pertama dan paling utama perihal mempelajari emosi. Peran serta orang tua di sini sangat dibutuhkan. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan ketika masih kecil dengan memberikan contoh-contoh ekspresi. Pelajaran emosi yang didapat dari keluarga sangat berguna untuk untuk dikemudian hari kelak. Contohnya seperti perilaku disiplin yang diterapkan sejak dari kecil seperti kemampuan berempati, kepedulian dan sebagainya. Hal ini dapat membuat anak-anak, individu yang mempelajari akan menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan yang ada dengan baik dan bijaksana.

2. Lingkungan non keluarga

Lingkungan yang dimaksud disini ialah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Yang mana kecerdasan emosi nya muncul seiring berjalannya perkembangan fisik dan mental pada anak dan setiap individu. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan dengan berbagai macam bentuk pelatihan seperti pelatihan sertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

Sedangkan, menurut Le Dove (dalam Goleman, 1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional antara lain, yaitu:

1. Fisik

Secara fisik, bagian yang paling menentukan dan paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berpikir yaitu konteks atau kadang-kadang disebut juga dengan neo-konteks. Dia merupakan bagian yang berada di otak yang mengontrol emosi yaitu sistem limbik. Namun sebenarnya, antara kedua bagian inilah yang menentukan kecerdasan emosional seseorang.

2. Psikis

Selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, kecerdasan emosional juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu.

Berdasarkan uraian di atas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional seseorang, dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor yang dapat memengaruhi kecerdasan emosional seseorang yaitu secara fisik dan psikis. Yang mana secara fisik terletak dibagian otak yaitu konteks dan sistem limbik. Sedangkan yang secara psikis terdapat pada lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga.

5. Dimensi Kecerdasan Emosional

Menurut Schutte *et al.* (1998), kecerdasan emosional memiliki empat dimensi sebagai berikut:

- *Self-Emotion Appraisal (SEA)*

Dimensi kecerdasan emosional berdasarkan pada kemampuan untuk mengenali emosi yang dirasakan oleh diri sendiri.

- *Others emotional appraisal (OEA)*

Dimensi kecerdasan emosional berdasarkan kemampuan untuk mengenali emosi yang dirasakan oleh individu lain.

- *Regulation of emotional(ROE)*

Dimensi kecerdasan emosional berdasarkan kemampuan memanfaatkan sensasi emosi yang dirasakan untuk menghadapi masalah-masalah yang terjadi.

- *Use of emotion (UOE)*

Dimensi kecerdasan emosional berdasarkan kemampuan untuk memahami emosi yang dirasakan untuk dapat diterapkan pada kehidupan sehari-hari.

Dari kelima dimensi di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) menunjukkan tentang kemampuan individu dalam hal emosi. Mulai dari mengenali emosi diri sendiri, bagaimana mengontrol emosi, hingga ke penggunaan emosi untuk hal-hal yang bersifat positif.

6. Pengukuran Kecerdasan Emosional

Menurut Law & Wong (2002), dalam mengukur kecerdasan emosional menggunakan enam belas item di mana masing-masing dimensi terdapat empat item. Berikut adalah item nya:

Self-emotion appraisal (SEA)

1. Saya memiliki perasaan yang baik tentang mengapa saya memiliki perasaan tertentu hampir sepanjang waktu.

2. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri.
3. Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan.
4. Saya selalu tahu apakah saya bahagia atau tidak.

Others' emotion appraisal (OEA)

1. Saya selalu tahu emosi teman-teman saya dari perilaku mereka.
2. Saya seorang pengamat yang baik terhadap emosi orang lain.
3. Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain.
4. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya.

Use of emotion (UOE)

1. Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian mencoba yang terbaik untuk mencapainya.
2. Saya selalu mengatakan pada diri sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten.
3. Saya adalah orang yang memiliki motivasi diri.
4. Saya akan selalu mendorong diri saya untuk mencoba yang terbaik.

Regulation of emotion (ROE)

1. Saya dapat mengendalikan emosi dan menangani kesulitan secara rasional.
2. Saya cukup mampu mengendalikan emosi saya sendiri.
3. Saya selalu bisa tenang dengan cepat ketika saya sangat marah.
4. Saya memiliki kendali yang baik terhadap emosi saya sendiri.

2.2.4 *Self-efficacy*

1. *Pengertian Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan salah satu kemampuan untuk mengatur diri seorang individu. Konsep *self-efficacy* ini pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Konsep ini menekankan pada peran belajar observasional, pengalaman sosial dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Menurut Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2010) *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungannya. Menurut Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu. Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks.

Berdasarkan pendapat ahli di atas tentang *self-efficacy*, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan diri mengenai kemampuan diri seseorang untuk mengorganisasikan, melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, menghasilkan sesuatu, serta mengimplementasikan suatu tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Self-efficacy*

Menurut Bandura (1997) tinggi rendahnya *self-efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Terdapat beberapa yang memengaruhi *self-efficacy* Menurut Bandura (1997), antara lain:

1. Jenis kelamin.

Terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan.

2. Usia

Self-efficacy terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu yang lebih tua akan lebih mampu dalam mengatasi rintangan dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang lebih muda, hal ini juga berkaitan dengan pengalaman yang individu miliki sepanjang rentang kehidupannya.

3. Tingkat pendidikan

Self-efficacy terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal. Individu yang memiliki

jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya.

4. Pengalaman

Self-efficacy terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan di mana individu bekerja. *Self-efficacy* terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu tersebut justru cenderung menurun atau tetap. Hal ini juga sangat tergantung kepada bagaimana individu menghadapi keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya selama melakukan pekerjaan.

7. Proses-proses yang Memengaruhi *Self-efficacy*

Menurut Bandura (1997), proses psikologis dalam *self-efficacy* yang turut berperan dalam diri manusia ada 4 yakni proses kognitif, motivasional, afeksi dan proses pemilihan/seleksi. Berikut adalah penjelasannya:

a. Proses kognitif

Proses kognitif merupakan proses berpikir, di dalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang dipikirkan terlebih dahulu. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Sebaliknya individu yang *self-efficacy*-nya rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan (Bandura, 1997). Bentuk tujuan personal juga dipengaruhi oleh penilaian akan kemampuan diri. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya (Bandura, 1997).

b. Proses motivasi

Kebanyakan motivasi manusia dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat memengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan (Bandura, 1997). Menurut

Bandura (1997), ada tiga teori motivator yaitu teori *causal attributions* (atribusi penyebab), teori *outcomes experience* (harapan akan hasil) dan teori *goal theory* (teori tujuan). Teori *causal attributions* (atribusi penyebab) merupakan teori yang mempengaruhi motivasi, usaha dan reaksi-reaksi individu. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi bila menghadapi kegagalan cenderung menganggap kegagalan tersebut diakibatkan oleh usaha-usaha yang tidak cukup memadai. Sebaliknya individu yang *self-efficacy* nya rendah, cenderung menganggap kegagalannya diakibatkan kemampuan mereka yang terbatas. Teori *outcomes experience* (harapan akan hasil) merupakan teori yang membentuk motivasi melalui harapan-harapan. Biasanya individu akan berperilaku sesuai dengan keyakinan mereka tentang apa yang dapat mereka lakukan. Teori *goal theory* (teori tujuan) merupakan teori yang memiliki keyakinan bahwa di mana dengan membentuk tujuan terlebih dahulu akan dapat meningkatkan motivasi.

c. Proses afektif

Proses afeksi merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Menurut Bandura (1997) keyakinan individu akan coping mereka turut memengaruhi level stres dan depresi seseorang saat mereka menghadapi situasi yang sulit. Persepsi *self-efficacy* tentang kemampuannya mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan

kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal yang negatif. Individu yang merasa tidak mampu mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman, membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal-hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi (Bandura, 1997).

d. Proses seleksi

Kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut memengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang di luar batas kemampuan mereka. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat dan hubungan sosial mereka (Bandura, 1997).

8. Dimensi *Self-efficacy*

Bandura (1997) membedakan *self-efficacy* ke dalam tiga dimensi, yaitu:

1. Dimensi *Magnitude/level*

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan suatu tugas. Apabila tugas yang diberikan kepada individu dibedakan pada tingkat kesulitan tugas, maka perbedaan *self-efficacy* secara individual akan

terbatas pada tugas yang sederhana, menengah dan tinggi. Di sini individu akan melakukan tugas yang dirasa mampu dia laksanakan dan akan meninggalkan tugas di luar kemampuannya.

2. Dimensi *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan seseorang terhadap keyakinannya. Disini, tingkat *self-efficacy* yang lebih rendah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman yang memperlemahnya. Sedangkan, seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang kuat, tidak akan mudah tergoyahkan dengan pengalaman yang dapat memperlemah keyakinannya.

3. Dimensi *Generality*

Dimensi ini berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri yang dapat berbeda dalam hal generalisasi. Maksudnya disini adalah seseorang mungkin akan menilai keyakinan dirinya sendiri untuk aktivitas tertentu saja.

Berdasarkan pemaparan tentang dimensi *self-efficacy*, dapat disimpulkan bahwa dimensi *self-efficacy* menunjukkan hubungan antara *self-efficacy* dengan kesulitan suatu tugas, keyakinan diri sendiri terhadap satu tugas, serta kemampuan diri dalam hal generalisasinya. Di dalam penelitian ini juga menggunakan ketiga dimensi ini dalam penelitiannya.

9. Pengukuran *Self-efficacy*

Menurut Schwarzer *et al.* (1999), dalam mengukur *self-efficacy* dia menggunakan sepuluh item. Di mana item tersebut untuk mengetahui *self-efficacy* karyawan secara umum. Berikut ialah item nya:

1. Saya selalu bisa mengelola untuk memecahkan masalah yang sulit
2. Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara untuk menghadapinya.
3. Mudah bagi saya untuk dapat tetap pada tujuan saya.
4. Saya yakin dapat berurusan dengan efisien.
5. Berkat akal yang saya miliki, saya tahu caranya untuk menyelesaikan sesuatu
6. Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah jika saya berinvestasi
7. Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan
8. Ketika saya dihadapkan dengan masalah, saya bisa mengatasinya
9. Jika saya dalam kesulitan, saya biasanya bisa memikirkan solusinya
10. Apa pun yang terjadi pada saya, biasanya jika berusaha cukup keras saya pasti bisa.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kreativitas dan *Self-efficacy*

Penelitian Mulyadi *et al.* (2016), menemuka adanya hubungan korelasi positif antara kreativitas dengan *self-efficacy* untuk membentuk pembelajaran di *homeschooling*. Pada penelitian Pachler *et al.* (2019),

menemukan adanya hubungan yang positif antara kreativitas dan *self-efficacy* dalam hal peningkatan kreativitas siswa. Pada penelitian Tamannaefar dan Motaghedifard (2014), menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kreativitas dengan *self-efficacy*. Dari hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap *self-efficacy*.

2.3.2 Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan *Self-efficacy*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Black *et al.* (2018), menemukan bahwa tingkat rata-rata *self-efficacy* di anggota tim berhubungan positif dengan kinerja tim (melalui kohesi tim). Selain itu, teori kognitif sosial menekankan kemampuan pengaturan diri sebagai salah satu kemampuan utama manusia. Dengan pengaturan diri, individu secara proaktif mengejar tantangan tujuan, yang selanjutnya meningkatkan *self-efficacy*. Dalam penelitian ini juga menggambarkan efek positif dari kecerdasan emosi pada *self-efficacy* yang menyiratkan pentingnya emosi komponen pengaturan diri. Abdillah (2015), menemukan bahwa *burnout* memediasi hubungan antara masing-masing tiga dimensi kecerdasan emosional, serta *self-efficacy* dengan peran kinerja dan OCBI. Ini berlaku untuk masing-masing dimensi *burnout* secara terpisah dan untuk *burnout* sebagai konsep gabungan yang mencakup tiga dimensi. Alrajhi *et al* (2017), menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan

self-efficacy pada guru di penelitian ini. Dari hubungan kedua variabel tersebut, maka diajukanlah hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *self-efficacy*.

2.3.3 Hubungan antara Kreativitas dan *Job Stress*

Pada penelitian Ding *et al.* (2019), menemukan bahwa penggunaan ESN berorientasi hubungan negatif memoderasi hubungan pada stres tantangan dan kreativitas karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hon (2013), menemukan bahwa istilah interaksi dua arah untuk stres terkait tantangan dan umpan balik tugas negatif berpengaruh signifikan negatif pada kreativitas. Pada penelitian ini dilakukan oleh Tongchaiprasit dan Ariyabuddhiphongs (2016) menemukan bahwa adanya hubungan mediasi yang signifikan antara kreativitas terhadap dengan *job stress*. Dari hubungan kedua variabel tersebut, maka diajukanlah hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan kreativitas terhadap *job stress*.

2.3.4 Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan *Job Stress*

Penelitian Choi *et al.* (2019), menemukan adanya hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel *job stress* di mana *job stress* menjadi mediatornya. Pada penelitian ini dilakukan oleh Wan *et al.* (2014), menemukan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan *job stress*. Karena dengan meningkatkan

kecerdasan emosional dapat mengurangi stres kerja. Pada penelitian ini dilakukan oleh Lu & Kuo (2016), menemukan bahwa adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan *job stress*. Dari hubungan kedua variabel tersebut, maka diajukanlah hipotesis sebagai berikut:

H4: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *job stress*.

2.3.5 Hubungan antara *Self-efficacy* dan *Job Stress*

Pada penelitian Klassen & Chiu (2011), menemukan bahwa adanya hubungan antara *self-efficacy* dan *job stress* dalam penelitian ini. Pada penelitian Perrewe *et al.* (2002), menemukan bahwa adanya hubungan mediasi antara *self-efficacy* dengan *job stress*. Pada penelitian ini Troesch & Bauer (2017), menemukan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara *job stress* dan *self-efficacy*. Namun adanya hubungan negatif, itu artinya semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki maka semakin rendah tingkat stres kerja pada karyawan. Dari hubungan kedua variabel tersebut, maka diajukanlah hipotesis sebagai berikut:

H5: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan *self-efficacy* terhadap *job stress*.

2.3.6 Hubungan antara Kreativitas terhadap *Job Stress* melalui *Self-efficacy*

Pada penelitian Hon (2013), menemukan adanya hubungan negatif antara kreativitas dan *job stress*. Penelitian Chang *et al.* (2016), menemukan adanya hubungan mediasi antara *self-efficacy* dan kreativitas. Dikarenakan dorongan ide, kebebasan berekspresi yang muncul dari

adanya *self-efficacy* dapat meningkatkan kreativitas yang dimiliki oleh individu. Dengan demikian secara tidak langsung *job stress* yang dialami oleh karyawan/individu akan menurun apabila *self-efficacy* yang dimiliki seseorang mampu meningkatkan kreativitas seseorang tersebut. Berdasarkan hubungan ketiga variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H6: Diduga *self-efficacy* memiliki hubungan mediasi yang negatif dan signifikan pada kreativitas terhadap *job stress*.

2.3.7 Hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap *Job Stress* melalui *Self-efficacy*

Pada penelitian Udayar *et al.* (2020), menemukan hasil *self-efficacy* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan *job stress*. Dikarenakan emosional pada kinerja setiap individu sepenuhnya diperhitungkan dari keyakinan diri atau *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu tersebut. Sehingga *job stress* yang dirasakan oleh individu tersebut dapat menurun dan memberikan hasil yang signifikan. Berdasarkan hubungan ketiga variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H7: Diduga *self-efficacy* memiliki hubungan mediasi yang negatif dan signifikan pada kecerdasan emosional terhadap *job stress*.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan hubungan dari setiap variabel yang disusun berdasarkan teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berpikir

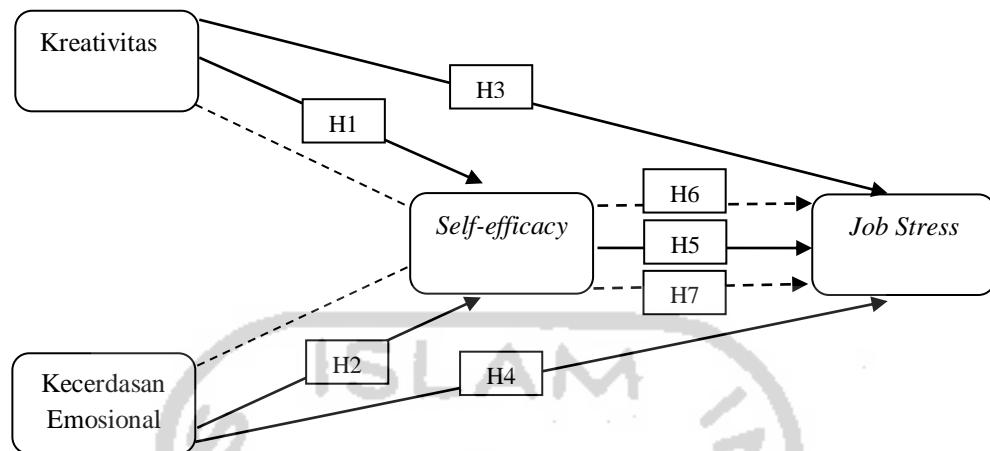
yang benar akan menjelaskan secara teoritis hubungan setiap variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2014).

Kerangka berpikir, menjelaskan terkait dengan pengaruh variabel kreativitas, kecerdasan emosional, *self-efficacy* terhadap *Job stress* yang dialami karyawan Puskesmas Puring di Kebumen.

Berikut adalah sumber penelitian terdahulu :

- a. $X_1 \rightarrow Z$: Mulyadi *et al* (2016)¹, Pachler *et al* (2019)², Tamannaefifar & Motaghedifard (2014)³.
- b. $X_2 \rightarrow Z$: Black *et al* (2018)¹, Abdillah (2015)², Alrajhi *et al* (2017)³, Santos *etal* (2018)⁴, Gurol *et al* (2010)⁵.
- c. $X_1 \rightarrow Y$: Ding *et al* (2019)¹, Hon (2013)², Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016)³.
- d. $X_2 \rightarrow Y$: Choi *et al* (2019)¹, Wan *et al* (2014)², Lu & Kuo (2016)³.
- e. $Z \rightarrow Y$: Kalassen & Choi (2011)¹, Perrewe *et al* (2002)², Troesch & Bauer (2017)³.
- f. $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$: Hon (2013)¹, Ding *et al* (2019)², Chang *et al* (2016)³.
- g. $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$: Udayar *et al* (2020)¹

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka peneliti akan mengemukakan kerangka teori sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), hipotesis (*hypothesis*) dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara namun dapat diuji dan memprediksi apa yang ingin ditemukan dalam data empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan di atas, maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah *job stress* sedangkan variabel independennya ialah gaya kreativitas dan kecerdasan emosional dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi (*intervening*).

H1: Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.

H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.

H3: Kreativitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*.

H4: Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*.

H5: *Self-efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*.

H6: *Self-efficacy* memiliki peran mediasi negatif dan signifikan pada kreativitas terhadap *job stress*.

H7: *Self-efficacy* memiliki peran mediasi negatif dan signifikan pada kecerdasan emosional terhadap *job stress*.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2007), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu dengan cara pembagian kuesioner kepada karyawan Puskesmas Puring.

3.2 Lokasi Penelitian

Jalan Puring-Petanahan No.19, Jelog, Sitiadi, Puring, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54383. Telepon: (0287) 6655155.

3.2.1 Profil Perusahaan

Pada awalnya Puskesmas Puring dibangun pada tahun 1936 dan masih menjadi hak milik Belanda. Puskesmas Puring dibangun dengan fungsi sebagai tempat berobat para tentara Belanda. Dahulu namanya

adalah *Sendeng* berasal dari bahasa Belanda yang artinya adalah klinik. Pada tahun 1945 setelah merdeka, Puskesmas baru lah menjadi hak milik Indonesia. Mantri pertama yang bekerja di Puskesmas Puring adalah pria asal Desa Klirong dengan dibantu oleh dua orang lainnya. Dahulu Puskesmas Puring ini bukanya hanya beberapa kali dalam satu bulan.

Beberapa tahun kemudian sekitar tahun 1960an, Puskesmas diperbesar dan direnovasi. Dikarenakan wabah malaria yang sangat tinggi, pemerintah akhirnya merekrut satu bidan asal kebumen dan melakukan penambahan tenaga kerja sekitar sepuluh orang. Hingga tahun 1980an, wabah malaria malah semakin meningkat ditambah dengan wabah diare. Oleh karena itu pemerintahpun menambah tenaga honorer dan magang sekitar 11 orang yang mana mereka berasal tidak hanya dari Puring namun juga daerah lain dan di 1980-1986 ini pun dokter pertamapun mulai ada di Puskesmas . Sampai saat ini pergantian dokter berjumlah sekitar 10 orang dan karyawan yang dahulunya hanya honorer dan magang di saat wabah malaria dan diare meningkatpun sudah ditempatkan di daerah masing-masing tempat mereka berasal.

3.2.2 Visi Puskesmas Puring

Mencapai Kemandirian Masyarakat Hidup Sehat.

3.2.3 Misi Rumah Sakit Jiwa Grhasia

1. Menggerakkan dan memberdayakan masyarakat untuk hidup sehat.
2. Meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan.
3. Meningkatkan *system surveilans*, monitoring dan informasi.

4. Meningkatkan pendanaan kesehatan.

3.2.4 Logo Puskesmas Puring



3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

3.3.1 Variabel Independen (Eksogen)

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel terkait, baik secara positif maupun negatif. Variabel ini disebut juga variabel eksogen yang mana dia adalah variabel dimana nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain (Creswell, 2013). Dalam penelitian ini variabel independen atau eksogen yang digunakan adalah variabel kreativitas (K) sebagai x_1 dan kecerdasan emosional (KE) sebagai x_2 .

3.3.2 Variabel Mediasi (*Intervening*)

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), variabel *intervening* adalah variabel yang muncul saat variabel bebas mulai memengaruhi variabel terikat, dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Variabel ini terdapat di antara variabel independen dan dependen. Variabel ini memediasi pengaruh-pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Creswell, 2013). Dalam penelitian ini variabel mediasi atau *intervening* nya adalah variabel *self-efficacy* (SE) sebagai (z).

3.3.3 Variabel Dependen (Endogen)

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2010), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *job stress* (B) sebagai (y).

3.4 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti atau menspesifikasikan kejelasan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk dari variabel tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Independen (Eksogen)

1. Kreativitas

Berdasarkan definisi kreativitas yang sebelumnya sudah dijelaskan para ahli, maka kreativitas dimaknai sebagai proses menjadi peka terhadap suatu kondisi maupun masalah.

Pengukuran kreativitas pada karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Zhou & George's (2001) dengan tiga belas item sebagai berikut:

1. Karyawan menyarankan cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran.
2. Karyawan dapat memunculkan dengan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja.
3. Karyawan mencari teknologi, proses, teknik baru dan / atau ide produk untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Karyawan menyarankan cara baru untuk meningkatkan kualitas.
5. Karyawan memiliki sumber ide kreatif yang bagus.
6. Karyawan tidak takut mengambil risiko.
7. Karyawan berani untuk mempromosikan dan memperjuangkan gagasan kepada orang lain.
8. Karyawan berani menunjukkan kreativitas pada pekerjaan saat diberi kesempatan.

9. Karyawan mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru
10. Karyawan seringkali memiliki ide-ide baru dan inovatif.
11. Karyawan hadir dengan solusi kreatif untuk masalah.
12. Karyawan seringkali memiliki pendekatan baru terhadap masalah.
13. Karyawan menyarankan cara baru dalam melakukan tugas kerja.

2. Kecerdasan Emosional

Dari beberapa definisi ahli yang telah dijelaskan, kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memproses informasi relevan dengan pengenalan, konstruksi dan pengaturan emosi diri sendiri serta orang lain.

Pengukuran kecerdasan emosional dalam penelitian ini mengacu pada Law and Wong (2002) dengan enam belas item di mana masing-masing dimensi terdapat empat item. Berikut adalah item nya:

Self-emotion appraisal (SEA)

1. Saya memiliki perasaan yang baik tentang mengapa saya memiliki perasaan tertentu hampir sepanjang waktu.
2. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri.
3. Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan.

4. Saya selalu tahu apakah saya bahagia atau tidak.

Others' emotion appraisal (OEA)

1. Saya selalu tahu emosi teman-teman saya dari perilaku mereka.
2. Saya seorang pengamat yang baik terhadap emosi orang lain.
3. Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain.
4. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya.

Use of emotion (UOE)

1. Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian mencoba yang terbaik untuk mencapainya.
2. Saya selalu mengatakan pada diri sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten.
3. Saya adalah orang yang memiliki motivasi diri.
4. Saya akan selalu mendorong diri saya untuk mencoba yang terbaik.

Regulation of emotion (ROE)

1. Saya dapat mengendalikan emosi dan menangani kesulitan secara rasional.
2. Saya cukup mampu mengendalikan emosi saya sendiri.
3. Saya selalu bisa tenang dengan cepat ketika saya sangat marah.
4. Saya memiliki kendali yang baik terhadap emosi saya sendiri.

3.4.2 Variabel Mediasi/*Intervening*

1. *Self-efficacy*

Berdasarkan beberapa definisi *self-efficacy* menurut para ahli, *self-efficacy* diartikan sebagai penentu bagaimana orang berpikir, merasa, berperilaku dan memotivasi diri sendiri.

Pengukuran *self-efficacy* dalam penelitian ini mengacu pada Schwarzer *et al.* (1999) dengan sepuluh item berikut:

1. Saya selalu bisa mengelola untuk memecahkan masalah yang sulit
2. Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara untuk menghadapinya.
3. Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan saya
4. Saya yakin bisa berurusan dengan efisien
5. Berkat akal saya, saya tahu caranya untuk menyelesaikan sesuatu
6. Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah jika saya berinvestasi
7. Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan
8. Ketika saya dihadapkan dengan masalah, saya bisa mengatasinya
9. Jika saya dalam kesulitan, saya biasanya bisa memikirkan solusinya

10. Apa pun yang terjadi pada saya, biasanya jika berusaha cukup keras saya pasti bisa.

3.4.3 Variabel Dependen (Endogen)

a. Job Stress

Berdasarkan beberapa pengertian *job stress* menurut para ahli yang dijelaskan sebelumnya, *job stress* diartikan sebagai masalah peran, kelebihan pekerjaan, kepuasan kerja dan lain sebagainya yang mengganggu dan membuat karyawan merasa stres dan terus memikirkan pekerjaannya.

Pengukuran *job stress* dalam penelitian selanjutnya mengacu pada Cavanaugh *et al.* (2000) dengan sepuluh item di mana enam item untuk *challenge stressor* dan empat item untuk *hindrance stressor*. Berikut adalah item nya:

Challenge Stressor

1. Proyek dan tugas yang saya miliki terlalu banyak.
2. Saya lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dari pada di rumah.
3. Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.
4. Tekanan waktu yang saya alami cukup tinggi.
5. Jumlah tanggung jawab yang saya miliki terkadang di luar batas kemampuan saya.

6. Ruang lingkup tanggung jawab posisi saya mencakup banyak hal.

Hidrance Stressor

1. Politik dari pada kinerja di tempat anda bekerja memengaruhi keputusan organisasi.
2. Terkadang saya tidak mampu memahami dengan jelas apa yang saya harapkan di tempat kerja.
3. Birokrasi yang harus saya lalui untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang sedikit rumit.
4. Saya belum bisa memetakan dengan pasti karir saya kedepannya akan seperti apa.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel) (Sekaran & Bougie, 2017). Selain itu, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian adalah 50 tenaga kerja atau karyawan Puskesmas Puring Kebumen.

3.5.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi di mana sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran & Bougie, 2017). Dengan kata lain, bisa beberapa namun tidak semua elemen populasi itu berbentuk sampel. Sedangkan menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil dan digunakan adalah 49 tenaga kerja atau karyawan di Puskesmas Puring Kebumen.

3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi (Sekaran & Bougie, 2017). Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010). Pada penelitian selanjutnya, data primer yang digunakan adalah data dari responden/karyawan Puskesmas Puring Kebumen.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran dan

Bougie, 2017). data sekunder juga merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2010). Pada penelitian selanjutnya, data sekundernya terdapat pada profil, sejarah, visi dan misi, serta dokumen lainnya yang relevan digunakan sebagai pendukung untuk penelitian ini.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka dan biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran & Bougie, 2017). Kuesioner juga sebagai teknik pengumpulan data yang cukup efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan bersumber data dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Puskesmas Puring Kebumen. Jawaban yang disediakan dan digunakan dalam setiap pertanyaan maupun pernyataan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Maka dari itu setiap pernyataan atau pertanyaan berikan disediakan 7 (tujuh) alternatif jawaban dengan skor.

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju Sekali (SSS)	7
Sangat Setuju (SS)	6
Setuju (S)	5
Agak Setuju (AS)	4
Netral (N)	3
Agak Tidak Setuju (ATS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Jawaban	Nilai
Sangat Baik Sekali	7
Sangat Baik	6
Baik	5
Agak Baik	4
Cukup	3
Agak Kurang	2
Kurang	1

Pada penelitian ini, kuesioner berisikan pernyataan tentang variabel kreativitas, kecerdasan emosional, *self-efficacy* dan *job stress* karyawan yang diberikan kepada karyawan Puskesmas Puring Kebumen.

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2016).

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2014).

3.7.2 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Penelitian ini dianalisa menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software* PLS (*Partial Least Square*). *Structural Equation Model* (SEM) merupakan salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu sosial. Menurut Solihin dan Ratmono (2013) analisis multivariat merupakan suatu aplikasi statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan. Menurut Ghozali dan Latan (2015) manfaat utama dari SEM dibandingkan dengan generasi pertama *multivariate component analysis, factor analysis, discriminant analysis* dan *multiple regression*. Sifat fleksibilitas pada SEM ini lebih tinggi dan baik bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data.

3.7.3 *Partial Least Square* (PLS)

Menurut Ghozali (2002), PLS adalah metode analisis yang *powerfull* karena tidak mengasumsikan data dengan pengukuran skala tertentu dan jumlah sampelnya juga kecil. Menurut Solihin dan Ratmono (2013), SEM-PLS dapat bekerja dengan efisien pada sampel berukuran kecil dan metode yang kompleks. Dia juga tidak terlalu ketat dan dapat melakukan analisis

pada model pengukuran reflektif, formatif dan variabel laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah identifikasi.

Menurut Ghozali & Latan (2015), biasanya di dalam analisis PLS dia menggunakan dua sub model yaitu model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas dan model struktural (*inner model*) untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi.

3.7.4 Evaluasi Model Pengukuran

Menurut Cooper & Schinder (dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2016) model pengukuran digunakan menilai uji validitas dan uji reliabilitas. Di mana uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian yang akan diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep dan juga dapat digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam kuesioner atau instrumen penelitian (Abdillah & Jogiyanto, 2016).

Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang model pengukuran yaitu dengan menguji *Convegent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

1. *Convergent Validity*

Menurut Haryono (2017), *convergent validity* mengukur besarnya korelasi antar kostruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loadig factor* yang tersedia pada setiap indikator kostruk. Apabilan nilai *loading factor* > 0,7

maka indikator tersebut dinyatakan valid. Pada penelitian empiris nilai *loading factor* > 0,5 masih bisa diterima.

2. *Discriminant Validity*

Menurut Hartono (2008, dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2016) validitas diskriminan terjadi pada dua instrumen yang berbeda dengan mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi dan menghasilkan skor yang memang tidak ada korelasinya. Menurut Ghazali (2002) *Discriminant validity* merupakan model pengukuran yang dilakukan berdasarkan nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. *Discriminant validity* diuji dengan cara melihat *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0,70. Menurut Ghazali & Latan (2015) untuk menguji *discriminant validity* dapat menggunakan metode lain yaitu dengan membandingkan akar-akar kuadrat dari AVE pada setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya. Apabila nilai akar AVE di setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya maka dapat dikatakan dia memiliki nilai *discriminant* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2002).

3. *Composite Reliability*

Menurut Ghazali & Latan (2015) untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan menggunakan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite*

Reliability atau *Dillon-Goldstein's*. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2016) *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah dari nilai reliabilitas pada suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. Disini, *rule of thumb* nilai *cronbach's alpha* atau *composite reliability* haruslah $> 0,7$ meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et.al, 2006 dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2016).

4. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Dalam penelitian ini, model konstruk termasuk pada model dua jenjang (*second order*) dikarenakan beberapa variabel menggunakan dimensi atau indikator konstruk. Dalam PLS, pengujian *second order* konstruk dapat melalui dua jenjang yaitu, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten ke indikator-indikatornya dan yang kedua analisis dilakukan dari konstruk ke dimensinya (Ghozali dan Latan, 2015). Lalu kemudian pada tahap *bootstrapping*, nilai yang terdapat pada tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik $> 1,96$ (Ghozali dan Latan, 2015).

3.7.5 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif. *Inner model* ini dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk diuji signifikansi konstruksinya dalam model struktural (*inner model*).

1. R-Square (R^2)

Dalam menilai model struktural (*inner model*) dimulai dengan melihat nilai *R-square* yang terdapat pada setiap variabel endogen sebagai penguat atau kekuatan prediksi dari model struktural (*inner model*). Perubahan nilai *R-square* (R^2) ini dapat digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substansif atau tidak. Menurut Ghazali & Latan (2015) apabila *R-square* (R^2) bernilai 0,75 dan 0,25 maka dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah. Semakin tinggi nilai *R-square* (R^2) maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

2. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Untuk menilai signifikansi pengaruh yang terjadi antar variabel, kita perlu melakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* ini menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Pada metode *resampling bootstrap*, nilai

signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) *t-value* 1,65 (*significance level* = 10 persen), 1,96 (*significance level* = 5 persen) dan 2,58 (*significance level* = 1 persen).

3. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Uji efek mediasi pada analisis PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998, dalam Ghozali Latan, 2015):

- a. Model pertama menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada *t*-statistik > 1,96.
- b. Model kedua menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada *t*-statistik > 1,96.
- c. Model ketiga menguji pengaruh secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Pengujian tahap akhir, apabila pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen memiliki nilai signifikansi *t*-statistik 1,96 maka terbukti bahwa variabel mediasi dapat memediasi variabel eksogen terhadap endogen.



BAB 1V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, kuesioner disebar secara langsung kepada 50 orang karyawan Puskesmas Puring Kebumen. Dari jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 50 kuesioner, kuesioner kembali dengan jumlah 49 kuesioner. Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Presentase %
Kuesioner yang disebar	50	100
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	1	2
Jumlah kuesioner yang memenuhi syarat	49	98

Sumber: Data Primer, 2020 (Lampiran 3, hal 181)

Tabel di atas menjelaskan bahwa kuesioner disebar berjumlah 50 kuesioner. Kuesioner yang diisi secara lengkap dan memenuhi syarat berjumlah 49 kuesioner atau 98 persen.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah suatu analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel-variabel yang diteliti.

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, gaji dan masa kerja. Berikut akan dijelaskan berdasarkan pengelompokannya masing masing.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

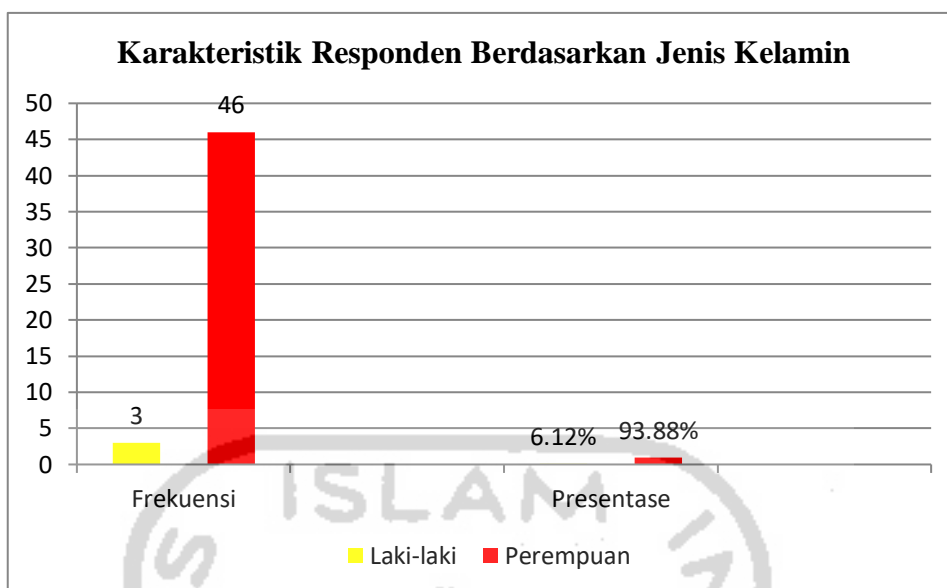
Pada Puskesmas Puring Kebumen terdapat responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya. Hasil pengelompokkan yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	3	6,12
Perempuan	46	93,88
Jumlah	49	100

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran3, hal 181)

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada gambar 4.1.



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.2 dan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa dari 49 responden penelitian, sebagian besar jumlah karyawan yang mendominasi adalah perempuan. Di mana terdapat 3 orang (6,12 persen) responden laki-laki dan 46 orang (93,88 persen) responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi antara responden laki-laki dan responden perempuan lebih mendominasi responden perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

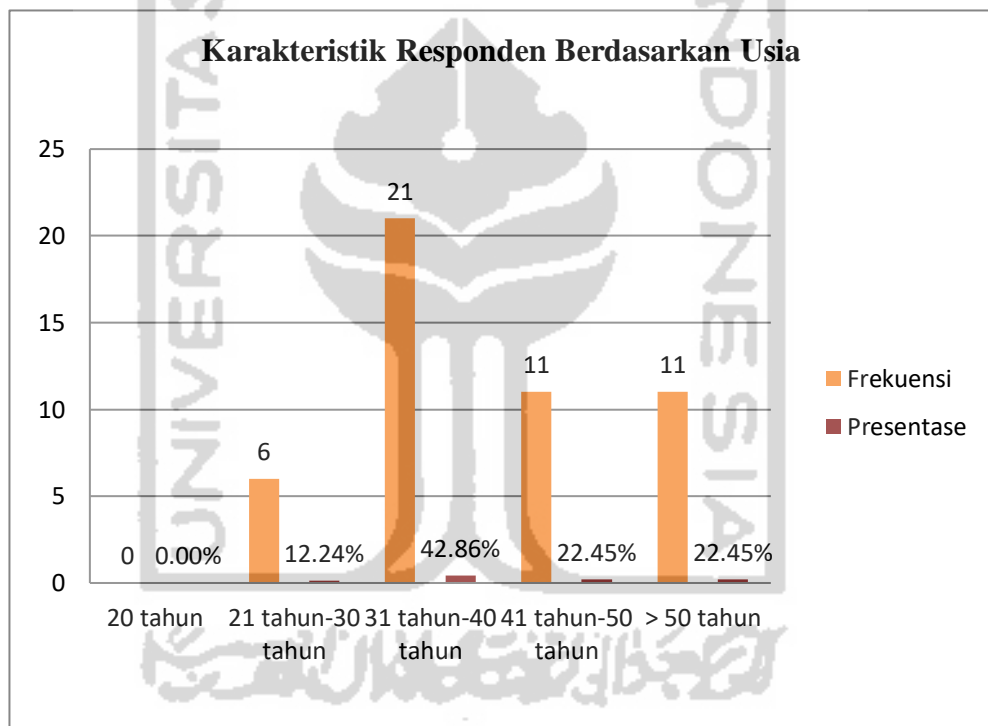
Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 tahun	0	0
21 tahun – 30 tahun	6	12,24
31 tahun – 40 tahun	21	42,86
41 tahun – 50 tahun	11	22,45
Lebih dari 50 tahun	11	22,45
Jumlah	49	100

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 3, hal 181)

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada gambar 4.2.

**Gambar 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Pada tabel 4.3 dan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa dari 49 responden penelitian ini yang berusia 20 tahun berjumlah 0 atau 0 persen, yang berusia 21-30 tahun berjumlah 6 orang atau 12,24 persen, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 21 orang atau 42,86 persen, yang berusia 41-50 tahun berjumlah 11 orang atau 22,45

persen dan yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 11 orang atau 22,45 persen. Pada Karakteristik berdasarkan usia yang paling mendominasi adalah usia 31-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

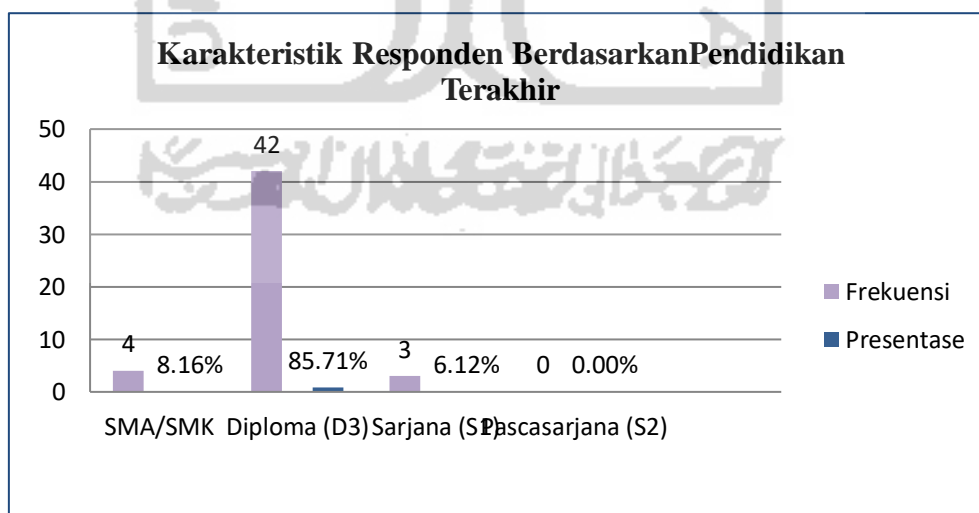
Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA / SMK	4	8,16
Diploma (D3)	42	85,71
Sarjana (S1)	3	6,12
Pascasarjana (S2)	0	0
Jumlah	49	100

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 3, hal 181)

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada gambar 4.3.



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.4 dan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 4 orang atau 8,16 persen, yang memiliki pendidikan terakhir diploma (D3) berjumlah 42 orang atau 85,71 persen, yang memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1) berjumlah 3 orang atau 6,12 persen dan yang memiliki pendidikan terakhir pascasarjana (S2) berjumlah 0 atau 0 persen. Pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang mendominasi adalah pada jenjang diploma (D3).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

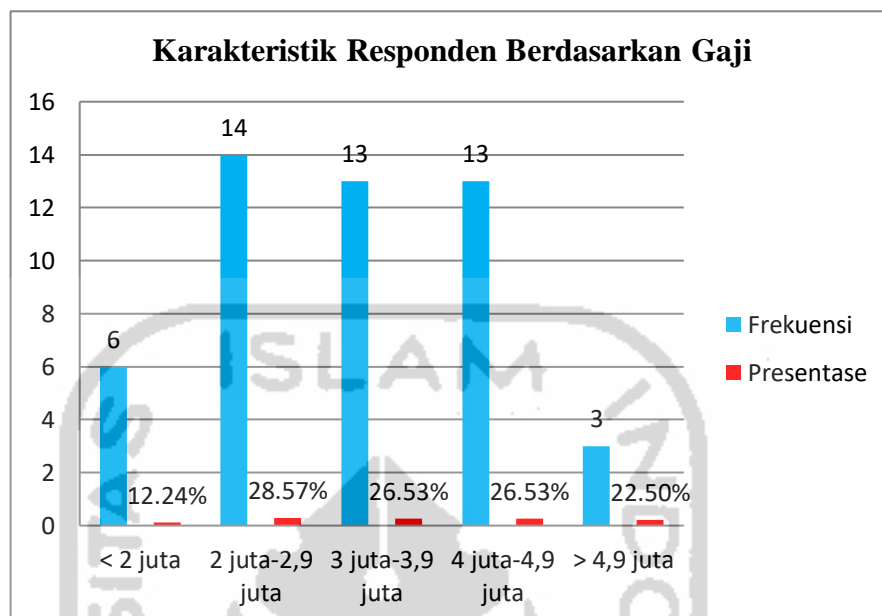
Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada tabel 4.5.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 2 juta	6	12,24
2 juta - 2,9 juta	14	28,57
3 juta – 3,9 juta	13	26,53
4 juta – 4,9 juta	13	26,53
Lebih dari 4,9 juta	3	6,12
Jumlah	49	100

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 3, hal 182)

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada gambar 4.4



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Pada Tabel 4.5 dan Gambar 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki gaji di bawah 2 juta berjumlah 6 orang atau 12,24 persen, yang memiliki gaji berkisar 2 juta - 2,9 juta berjumlah 14 orang atau 28,57 persen, yang memiliki gaji berkisar 3 juta - 3,9 juta berjumlah 13 orang atau 26,53 persen, yang memiliki gaji berkisar 4 juta – 4,9 juta berjumlah 13 orang atau 26,53 persen dan yang memiliki gaji lebih dari 4,9 juta berjumlah 3 orang atau 22,50 persen. Pada karakteristik responden berdasarkan gaji yang mendominasi adalah yang memiliki gaji berkisar 2 juta – 2,9 juta.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

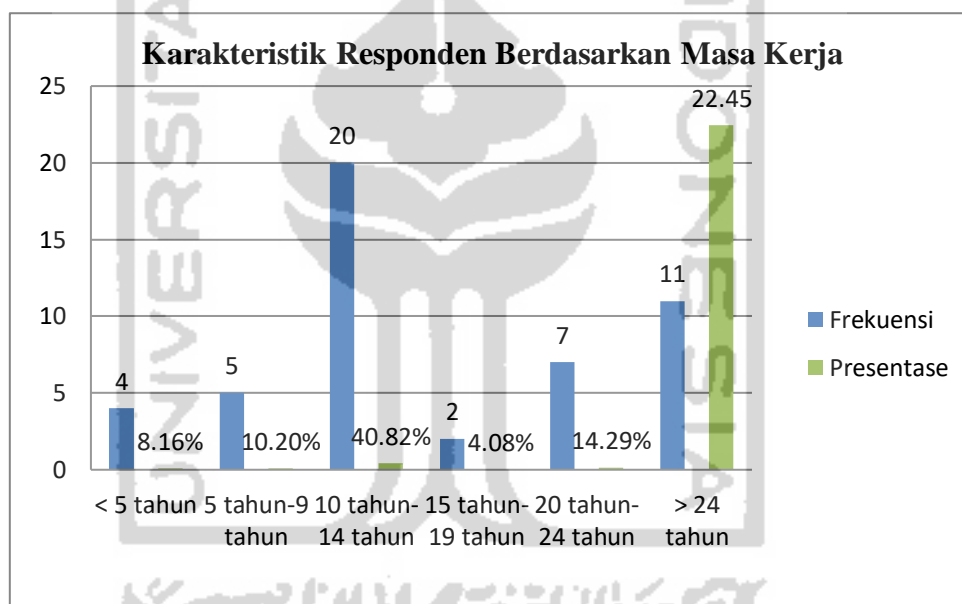
Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 5 tahun	4	8,16
5 tahun – 9 tahun	5	10,20
10 tahun – 14 tahun	20	40,82
15 tahun – 19 tahun	2	4,08
20 tahun – 24 tahun	7	14,29
Lebih dari 24 tahun	11	22,45
Jumlah	49	100

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 3, hal 182)

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada gambar 4.5.

**Gambar 4.5** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Pada Tabel 4.6 dan Gambar 4.5 menunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun berjumlah 4 orang atau 8,16 persen, yang masa kerjanya berkisar 5-9 tahun berjumlah 5 orang atau 10,20 persen, yang masa kerjanya berkisar 10-14 tahun berjumlah 20 orang atau 40,82 persen, yang masa

kerjanya berkisar 15-19 tahun berjumlah 2 orang atau 4,08 persen, yang masa kerjanya berkisar 20-24 tahun berjumlah 7 orang atau 14,29 persen dan yang masa kerjanya lebih dari 24 tahun berjumlah 11 orang atau 22,45 persen. Pada karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang paling mendominasi adalah responden yang masa memiliki masa kerja berkisar 10-14 tahun.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi dan kemudian dianalisis untuk mengetahui penilaian responden terhadap variabel-variabel yang diteliti yaitu kreativitas, kecerdasan emosional, *sel-efficacy* dan *job stress*. Untuk dapat mengetahui gambaran hasil dari variabel yang diteliti maka dibuatlah perhitungan interval dibawah ini:

Skor penilaian terendah : 1

Skor penilaian tertinggi : 7

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{7 - 1}{7} = 0,86$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skala Interval

Interval	Kategori
1,00 - 1,86	Sangat Rendah Sekali
1,87 - 2,73	Sangat Rendah
2,74 - 3,60	Rendah
3,61 - 4,47	Cukup
4,48 - 5,34	Tinggi
5,35 - 6,21	Sangat Tinggi
6,22 - 7,00	Sangat Tinggi Sekali

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berikut adalah hasil analisis yang diperoleh dari jawaban responden pada pernyataan dalam kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti.

1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Independen (Eksogen)

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Kreativitas (K) dan Kecerdasan Emosional (KE). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen ditunjukkan dalam Tabel 4.8 dan 4.10.

a. Variabel Kreativitas (x_1)

Tabel 4.8. Kreativitas (x_1)

Kode	Item	Mean	Kriteria
K1	Karyawan menyarankan cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran.	5,06	Tinggi
K2	Karyawan dapat memunculkan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja.	5,16	Tinggi
K3	Karyawan mencari teknologi, proses, teknik, baru dan atau ide produk untuk menyelesaikan pekerjaan.	4,98	Tinggi
K4	Karyawan menyarankan cara baru untuk meningkatkan kualitas.	5,12	Tinggi
K5	Karyawan memiliki sumber ide yang kreatif.	5,10	Tinggi
K6	Karyawan tidak takut mengambil risiko.	4,49	Tinggi
K7	Karyawan berani untuk mempromosikan dan memperjuangkan gagasan kepada orang lain.	4,90	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.8.

K8	Karyawan berani menunjukkan kreativitas pada pekerjaan saat diberi kesempatan.	5,10	Tinggi
K9	Karyawan mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru.	5,00	Tinggi
K10	Karyawan seringkali memiliki ide-ide baru dan inovasi.	4,94	Tinggi
K11	Karyawan hadir dengan solusi kreatif untuk masalah.	4,96	Tinggi
K12	Karyawan seringkali memiliki pendekatan baru terhadap masalah.	4,96	Tinggi
K13	Karyawan menyarankan cara baru dalam melakukan tugas kerja.	4,84	Tinggi
Rata- Rata Total		4,97	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 3 , hal 182-183)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden menilai variabel kreativitas (x_1) memiliki rata-rata sebesar total sebesar 4,97 dengan kriteria tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode **K2** sebesar 5,16 yaitu karyawan dapat memunculkan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode **K6** 4,49 yaitu karyawan tidak takut mengambil risiko. Hasil tersebut menerangkan bahwa karyawan Puskesmas Puring mayoritas setuju dengan kreativitas karyawan. Maka hal itu menunjukkan bahwa karyawan Puskesmas Puring merasa kreativitas karyawan itu penting untuk suatu pekerjaan dan di dalam organisasi.

Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel kreativitas yang dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas

Range	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1-13	Sangat Rendah Sekali	0	0
14-26	Sangat rendah	6	12,24
27-39	Rendah	2	4,08
40-52	Cukup	2	4,08
53-65	Tinggi	25	51,02
66-78	Sangat Tinggi	7	14,29
79-92	Sangat Tinggi Sekali	7	14,29
Jumlah		49	100

Sumber: Data Primer diolah 2020

Dari Tabel 4.9 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kreativitas yang paling dominan adalah kategori tinggi, yaitu berjumlah 25 orang atau 51,02 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi kreativitas dengan kategori sangat tinggi yaitu berjumlah 7 orang atau 14,29 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi kreativitas dengan kategori sangat tinggi sekali berjumlah 7 orang atau 14,29. Karyawan yang memiliki frekuensi kreativitas dengan kategori cukup berjumlah 2 orang atau 4,08 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi kreativitas dengan kategori rendah berjumlah 2 orang atau 4,08 persen dan karyawan yang memiliki frekuensi kreativitas dengan kategori sangat rendah berjumlah 6 orang atau 12,24 persen.

b. Variabel Kecerdasan Emosional (x_2)

Tabel 4.10 Kecerdasan Emosional (x_2)

Kode	Item	Mean	Kriteria
KEA1	Saya memiliki perasaan yang baik tentang mengapa saya memiliki perasaan tertentu hampir sepanjang waktu.	4,76	Tinggi
KEA2	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri.	5,08	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.10.

KEA3	Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan.	5,10	Tinggi
KEA4	Saya selalu tahu apakah saya bahagia atau tidak.	5,00	Tinggi
KEO1	Saya selalu tahu emosi teman-teman saya dari perilaku mereka.	4,57	Tinggi
KEO2	Saya seorang pengamat yang baik terhadap emosi orang lain.	4,14	Cukup
KEO3	Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain	4,22	Cukup
KEO4	Saya memahami pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya.	4,26	Cukup
KEU1	Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian mencoba yang terbaik untuk mencapainya.	4,71	Tinggi
KEU2	Saya selalu mengatakan pada diri sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten.	4,41	Cukup
KEU3	Saya adalah orang yang memiliki motivasi diri.	4,82	Tinggi
KEU4	Saya akan selalu mendorong diri saya untuk mencoba yang terbaik.	5,08	Tinggi
KER1	Saya dapat mengendalikan emosi dan menangani kesulitan secara rasional.	4,78	Tinggi
KER2	Saya cukup mampu mengendalikan emosi saya.	4,90	Tinggi
KER3	Saya selalu bisa tenang dengan cepat ketika saya sangat marah.	4,55	Tinggi
KER4	Saya memiliki kendali yang baik terhadap emosi saya sendiri	4,71	Tinggi
Rata-Rata Total		4,69	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 3, hal 183-184)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden menilai variabel kecerdasan emosional (x_2) memiliki rata-rata sebesar total sebesar 4,69 dengan kriteria tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode **KEA3** sebesar 5,10 yaitu saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan. Nilai terendah terdapat pada item dengan kode **KEO2** sebesar 4,14 yaitu Saya seorang pengamat yang baik terhadap emosi orang lain. Hasil itu menjelaskan bahwa karyawan Puskesmas Puring mayoritas setuju dengan kecerdasan emosional. Maka hal itu

menunjukkan bahwa karyawan Puskesmas Puring merasa kecerdasan emosional itu penting untuk masing-masing individu dalam menghadapi suatu pekerjaan di organisasi maupun instansi.

Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel kecerdasan emosional yang dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional

Range	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1-16	Sangat Rendah Sekali	0	0
17-32	Sangat rendah	6	12,24
33-48	Rendah	11	22,45
49-64	Cukup	6	12,24
65-80	Tinggi	16	32,65
81-96	Sangat Tinggi	6	12,24
97-112	Sangat Tinggi Sekali	4	8,16
Jumlah		49	100

Sumber: Data Primer diolah 2020

Dari Tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kecerdasan emosional yang paling dominan adalah kategori tinggi yaitu berjumlah 16 orang atau 32,65 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi kecerdasan emosional dengan kategori sangat tinggi yaitu berjumlah 6 orang atau 12,24 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi kecerdasan emosional dengan kategori sangat tinggi sekali berjumlah 4 orang atau 8,16 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi kecerdasan emosional dengan kategori cukup berjumlah 6 orang atau 12,24 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi kecerdasan emosional dengan kategori rendah berjumlah 11 orang atau 22,45 persen dan karyawan yang memiliki frekuensi

kecerdasan emosional dengan kategori sangat rendah berjumlah 6 orang atau 12,24 persen.

2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Mediasi

Variabel mediasi pada penelitian ini adalah *self-efficacy*. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel mediasi ditunjukkan dalam Tabel 4.12

Tabel 4.12 *Self-efficacy*

Kode	Item	Mean	Kriteria
SE1	Saya selalu bisa mengelola diri untuk memecahkan masalah yang sulit.	4,39	Cukup
SE2	Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara untuk menghadapinya.	4,41	Cukup
SE3	Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan saya.	4,33	Cukup
SE4	Saya yakin bisa berurusan dengan efisien.	4,90	Tinggi
SE5	Berkat akal saya, saya tahu caranya untuk menyelesaikan sesuatu.	4,57	Tinggi
SE6	Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah jika saya berinvestasi.	4,22	Cukup
SE7	Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan.	4,51	Tinggi
SE8	Ketika saya dihadapkan dengan masalah, saya bisa mengatasinya.	4,51	Tinggi
SE9	Jika saya dalam kesulitan, saya biasanya bisa memikirkan solusinya.	4,73	Tinggi
SE10	Apapun yang terjadi pada saya, biasanya jika berusaha cukup keras dan yakin, saya pasti bisa.	4,76	Tinggi
Rata-Rata Total		4,53	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 3, hal 184)

Tabel 4.12 menerangkan responden menilai variabel *self-efficacy* (z) rata-rata total nya sebesar 4,53 dengan kriteria tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode **SE4** sebesar 4,90 yaitu saya yakin bisa berurusan dengan efisien. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode **SE6** sebesar 4,22 yaitu saya dapat memecahkan sebagian besar masalah jika saya berinvestasi. Itu menjelaskan bahwa karyawan Puskesmas Puring

mayoritas setuju dengan *self-efficacy*. Maka hal itu menunjukkan bahwa karyawan Puskesmas Puring merasa bahwa mereka memiliki *self-efficacy* yang baik dalam menghadapi suatu baik hal pribadi maupun pekerjaan, bahkan sosial.

Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel *self-efficacy* yang dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil Analisisfrekuensi Variabel *Self-efficacy*

Range	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1-10	Sangat Rendah Sekali	0	0
11-20	Sangat Rendah	11	22,45
21-30	Rendah	6	12,24
31-40	Cukup	5	10,20
41—50	Tinggi	13	26,53
51-60	Sangat Tinggi	4	8,16
61-70	Sangat Tinggi Sekali	10	20,41
Jumlah		49	100

Sumber: Data Primer diolah 2020

Dari Tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel *self-efficacy* yang paling dominan adalah kategori tinggi yaitu berjumlah 13 orang atau 26,53 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi *self-efficacy* dengan kategori sangat tinggi yaitu berjumlah 4 orang atau 8,16 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi *self-efficacy* dengan kategori **Sangat Tinggi Sekali** berjumlah 10 orang atau 20,41 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi *self-efficacy* dengan kategori **Cukup** berjumlah 5 orang atau 10,20 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi *self-efficacy* dengan kategori rendah berjumlah 6 orang atau 12,24 persen

dan karyawan yang memiliki frekuensi *self-efficacy* dengan kategori sangat rendah berjumlah 11 orang atau 22,45 persen.

3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Dependen (Endogen)

Variabel endogen pada penelitian ini adalah *Job Stress*. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel dependen atau endogen ditunjukkan dalam Tabel 4.14

Tabel 4.14 *Job Stress*

Kode	Item	Mean	Kriteria
JB1	Proyek dan atau tugas yang saya miliki terlalu banyak.	4,33	Cukup
JB2	Saya lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dari pada di rumah.	3,67	Cukup
JB3	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.	4,69	Tinggi
JB4	Tekanan waktu yang saya alami cukup tinggi.	3,86	Cukup
JB5	Jumlah tanggung jawab yang saya miliki terkadang di luar batas kemampuan saya.	3,53	Rendah
JB6	Ruang lingkup tanggung jawab posisi saya mencakup banyak hal.	4,04	Cukup
JB7	Politik dari pada kinerja di tempat anda bekerja memengaruhi keputusan organisasi.	3,69	Cukup
JB8	Terkadang saya tidak mampu memahami dengan jelas apa yang saya harapkan di tempat kerja.	3,45	Rendah
JB9	Birokrasi yang harus saya lalui untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang sedikit rumit.	4,24	Cukup
JB10	Saya belum bisa memastikan dengan pasti karir saya kedepannya akan seperti apa.	3,59	Rendah
Rata-Rata Total		3,90	Cukup

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 3, hal 185)

Tabel 4.12 menerangkan bahwa responden menilai variabel *job stress* (y) memiliki rata-rata sebesar total sebesar 3,90 dengan kriteria cukup. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode **JB3** sebesar 4,69 yaitu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode **JB8** sebesar 3,45 yaitu terkadang

saya tidak mampu memahami dengan jelas apa yang saya harapkan di tempat kerja. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Puskesmas Puring mayoritas tidak terlalu banyak mengalami stress kerja dengan *Job Stress* dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel *job stress* yang dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Job Stress*

Range	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1-10	Sangat Rendah Sekali	1	2,04
11-20	Sangat rendah	13	26,53
21-30	Rendah	1	2,04
31-40	Cukup	6	12,24
41—50	Tinggi	12	24,49
51-60	Sangat Tinggi	6	12,24
61-70	Sangat Tinggi Sekali	10	20,40
Jumlah		49	100

Sumber: Data Primer diolah 2020

Dari Tabel 4.15 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel *job stress* yang paling dominan adalah kategori sangat rendah, yaitu berjumlah 13 orang atau 26,53 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi *job stress* dengan kategori sangat rendah sekali yaitu berjumlah 1 orang atau 2,04 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi *job stress* dengan kategori rendah berjumlah 1 orang atau 2,04 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi *job stress* dengan kategori cukup berjumlah 6 orang atau 12,24 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi *job stress* dengan kategori tinggi berjumlah 12 orang atau 24,49 persen. Karyawan yang memiliki frekuensi *job stress* dengan kategori sangat tinggi berjumlah 6 orang atau 12,24

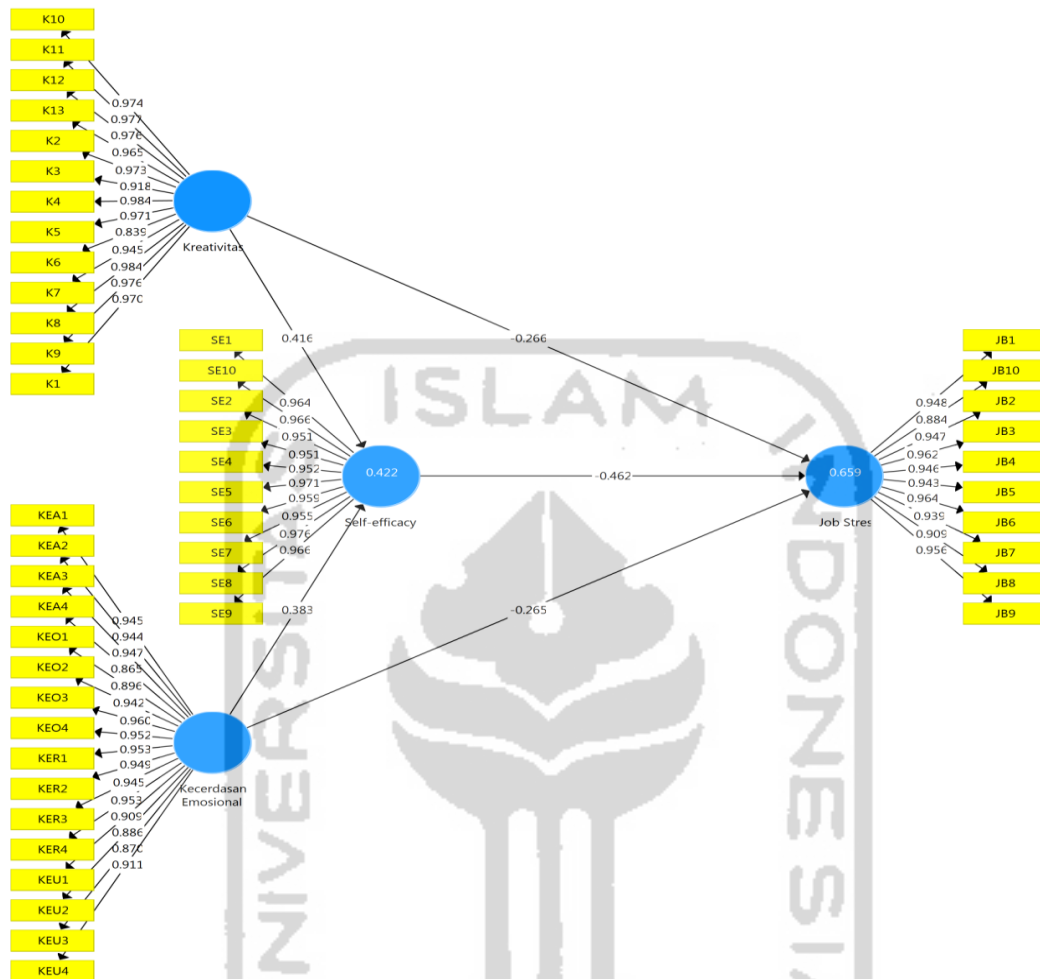
persen dan karyawan yang memiliki frekuensi *job stress* dengan kategori sangat rendah sekali berjumlah 10 orang atau 20,40 persen.

4.3 Evaluasi Model Pengukuran

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan.

4.3.1 Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed variabel* merepresentasi variabel laten untuk diukur. *Convergent validity* diukur dengan menggunakan parameter *outer loading*. Ukuran refleksif individual dapat dikatakan berkorelasi jika nilai lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali and Latan, 2015). Berikut merupakan hasil uji *outer model* untuk menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis Smart PLS (V 3.0).



Gambar 4.6 Hasil Uji Outer Model

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 4, hal 186)

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4.6 menunjukkan bahwa sebanyak 49 dari keseluruhan variabel, sebanyak 49 item memiliki nilai lebih besar dari 0,7.

Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk eksogen kreativitas disajikan dalam Tabel 4.16.

Tabel 4.16. Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen Kreativitas

Kode	Loading Factor
K1	0.970
K2	0.973

Lanjutan Tabel 4.16.

K3	0.918
K4	0.984
K5	0.971
K6	0.839
K7	0.945
K8	0.984
K9	0.976
K10	0.974
K11	0.977
K12	0.976
K13	0.965

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 4, hal 186-187)

Berdasarkan Tabel 4.16 bahwa nilai *loading factor* semua variabel di atas 0,5, maka tidak ada yang dikeluarkan.

Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstrukseksogen dukungan rekan kerja disajikan dalam Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Nilai *loading factor* konstruk eksogen Kecerdasan Emosional.

Kode	Loading Factor
KEA1	0.945
KEA2	0.944
KEA3	0.947
KEA4	0.865
KEO1	0.896
KEO2	0.942
KEO3	0.960
KEO4	0.952
KEU1	0.909
KEU2	0.886
KEU3	0.870
KEU4	0.911
KER1	0.953
KER2	0.949
KER3	0.945
KER4	0.953

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 4, hal 187)

Berdasarkan Tabel 4.17 bahwa nilai *loading factor* semua variabel di atas 0,5, maka tidak ada yang dikeluarkan.

Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk mediasi *Self-efficacy* disajikan dalam Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Nilai *loading factor* konstruk mediasi *Self-efficacy*.

Kode	Loading Factor
SE1	0.964
SE2	0.951
SE3	0.951
SE4	0.952
SE5	0.971
SE6	0.959
SE7	0.955
SE8	0.976
SE9	0.966
SE10	0.966

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 4, hal 187)

Berdasarkan Tabel 4.18 bahwa nilai *loading factor* semua variabel di atas 0,5, maka tidak ada yang dikeluarkan.

Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk endogen *Job Stress* disajikan dalam Tabel 4.19.

Tabel 4.19. Nilai *loading factor* konstruk mediasi *Job Stress*.

Kode	Loading Factor
JB1	0.948
JB2	0.947
JB3	0.962
JB4	0.946
JB5	0.943
JB6	0.964
JB7	0.939
JB8	0.909
JB9	0.956
JB10	0.884

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 4, hal 188)

Berdasarkan Tabel 4.19 bahwa nilai *loading factor* semua variabel di atas 0,5, maka tidak ada yang dikeluarkan.

4.3.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,5. berdasarkan Tabel 4.15 nilai *cross loading* pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,5. hal ini menunjukkan bahwa variabel *manifest* dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Tabel 4.20 Nilai *Cross Loading*

	<i>Job Stress</i>	Kecerdasan Emosional	Kreativitas	<i>Self-efficacy</i>
JB1	0.948	-0.597	-0.547	-0.695
JB10	0.884	-0.550	-0.591	-0.697
JB2	0.947	-0.591	-0.552	-0.665
JB3	0.962	-0.596	-0.639	-0.737
JB4	0.946	-0.533	-0.564	-0.651
JB5	0.943	-0.516	-0.517	-0.659
JB6	0.964	-0.503	-0.579	-0.687
JB7	0.939	-0.556	-0.493	-0.725
JB8	0.909	-0.528	-0.573	-0.709
JB9	0.956	-0.555	-0.575	-0.741
K10	-0.587	0.335	0.974	0.539
K11	-0.600	0.320	0.977	0.541
K12	-0.584	0.315	0.976	0.526
K13	-0.647	0.275	0.965	0.536

Lanjutan Tabel 4.20

K1	-0.598	0.319	0.970	0.523
K2	-0.558	0.295	0.973	0.498
K3	-0.447	0.246	0.918	0.458
K4	-0.579	0.332	0.984	0.504
K5	-0.570	0.303	0.971	0.524
K6	-0.520	0.177	0.839	0.510
K7	-0.566	0.354	0.945	0.520
K8	-0.590	0.342	0.984	0.491
K9	-0.603	0.356	0.976	0.530
KEA1	-0.532	0.945	0.264	0.522
KEA2	-0.534	0.944	0.361	0.466
KEA3	-0.554	0.947	0.332	0.497
KEA4	-0.621	0.865	0.290	0.444
KEO1	-0.531	0.896	0.195	0.475
KEO2	-0.531	0.942	0.234	0.500
KEO3	-0.570	0.960	0.318	0.477
KEO4	-0.538	0.952	0.255	0.496
KER1	-0.529	0.953	0.273	0.464
KER2	-0.558	0.949	0.369	0.483
KER3	-0.621	0.945	0.334	0.519
KER4	-0.618	0.953	0.303	0.511
KEU1	-0.437	0.909	0.196	0.407
KEU2	-0.488	0.886	0.309	0.467
KEU3	-0.511	0.870	0.333	0.472
KEU4	-0.517	0.911	0.363	0.436
SE1	-0.672	0.534	0.521	0.964
SE10	-0.729	0.488	0.568	0.966
SE2	-0.715	0.579	0.510	0.951
SE3	-0.736	0.470	0.518	0.951
SE4	-0.722	0.473	0.469	0.952
SE5	-0.727	0.477	0.507	0.971
SE6	-0.702	0.490	0.512	0.959
SE7	-0.733	0.501	0.570	0.955
SE8	-0.695	0.488	0.500	0.976
SE9	-0.699	0.455	0.497	0.966

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 4, hal 188-189)

4.3.3 *Composite Reliability*

Selain melihat nilai dari *factor loading* konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan AVE, *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Hasil indeks AVE, *Composite Reliability* dan *Cronbachs Alpha* dapat dilihat pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21 *Composite Reliability*

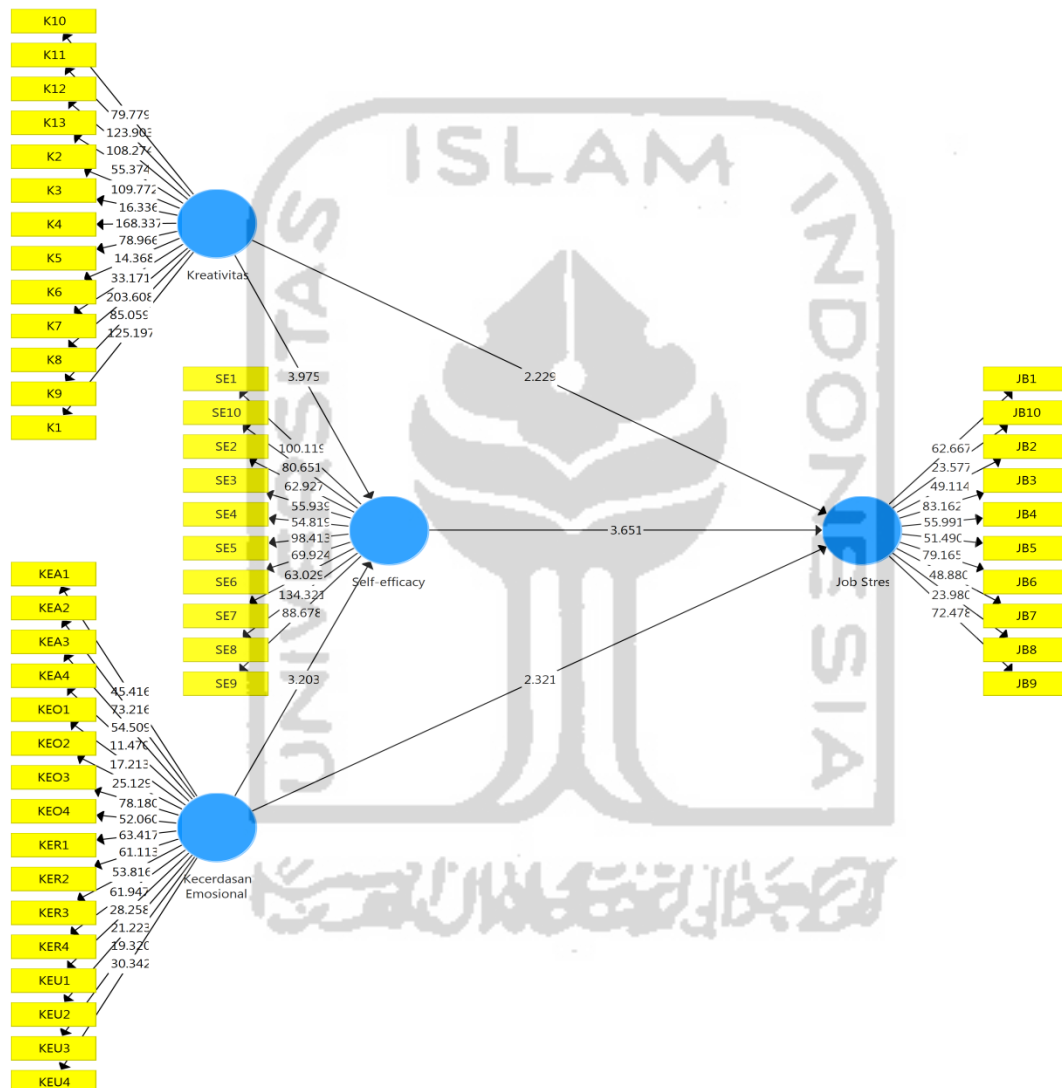
	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Job Stres	0.985	0.987	0.884
Kecerdasan Emosional	0.989	0.99	0.68
Kreatifitas	0.993	0.993	0.919
Self Efficacy	0.991	0.992	0.924

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 4, hal 189)

Dari Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,5 ataupun *Composite Reliability* nilainya lebih dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

4.4 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model diimplementasikan untuk melihat apakah ada pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil dari analisis model struktural dapat dilihat pada gambar 4.22 sebagai berikut:



Gambar 4.7 Hasil Analisis *Bootstrapping*
Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 5, hal 190)

Berdasarkan pada gambar hasil pengujian model struktural hubungan antar variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.22 berikut ini :

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Model Struktural

Hubungan Vaariabel Penelitian	Original Sample	T Statistics	P Value	Keterangan
Kreativitas ->Self-Efficacy	0,416	3,975	0,000	Signifikan Diterima
Kecerdasan Emosional ->Self-Efficacy	0,383	3,203	0,001	Signifikan Diterima
Kreativitas ->Job Stress	-0,626	2,229	0,026	Signifikan Diterima
Kecerdasan Emosional ->Job Stress	-0,625	2,321	0,021	Signifikan Diterima
Self-Efficacy ->Job Stress	-0,462	3,651	0,000	Signifikan Diterima
Kreativitas ->Self-Efficacy ->Job Stress	-0,192	2,584	0,010	Signifikan Diterima
Kecerdasan Emosional ->Self-Efficacy ->Job Stress	-0,177	2,321	0,021	Signifikan Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2020 (Lampiran 5, hal 191)

Berdasarkan hasil pengujian model struktural yang tertera pada Tabel 4.22 membuktikan bahwa seluruh item signifikan terhadap konstruksya, dengan nilai *t-statistik* > 1,96 dan *p-values* < 0,05.

4.4.1 R-Square (R²)

Analisis R-Square menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Berikut adalah besarnya nilai R-Square pada hubungan antara konstruk penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.23 berikut ini.

Tabel 4.23 R-Square

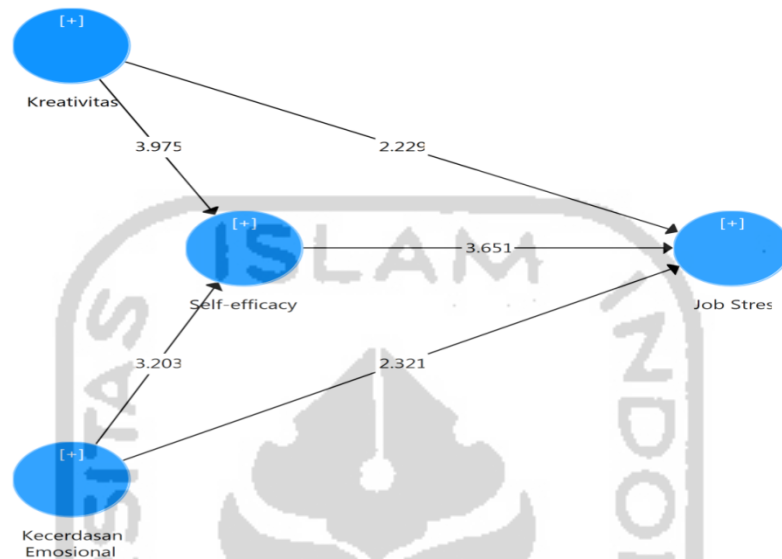
Item	R-Square	R-Square Adjusted
Job Stress	0,659	0,636
Self-efficacy	0,422	0,397

Sumber: Data Primer diolah 2020 (Lampiran 5, hal 191)

Tabel 4.22 menerangkan nilai *R-Square* dari variabel *job stress* adalah 0,659. Nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel kreativitas, kecerdasan emosional dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap variabel *job stress* sebesar 65,9 persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini. Tabel 4.22 juga menunjukkan bahwa nilai *R-Square* dari variabel *self-efficacy* 0,422. Nilai tersebut menerangkan variabel kreativitas dan kecerdasan emosional berpengaruh pada variabel *self-efficacy* sebesar 42,2 persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

4.4.2 Uji Signifikansi

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, *t*-statistik dan *p-values*. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode *bootstrapping* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan atau nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak begitu pula sebaliknya. Berikut adalah gambar 4.8 dari hasil uji hipotesis.



Gambar 4.8 Hasil Uji Hipotesis (Lampiran 5, hal 192)

Tabel 4.24 Hasil T-Statistic

Hubungan Vaariabel Penelitian	Original Sample	T Statistics	P Value	Keterangan
Kreativitas ->Self-Efficacy	0,416	3,975	0,000	Signifikan Diterima
Kecerdasan Emosional ->Self-Efficacy	0,383	3,203	0,001	Signifikan Diterima
Kreativitas ->Job Stress	-0,626	2,229	0,026	Signifikan Diterima
Kecerdasan Emosional ->Job Stress	-0,625	2,321	0,021	Signifikan Diterima
Self-Efficacy ->Job Stress	-0,462	3,651	0,000	Signifikan Diterima
Kreativitas ->Self-Efficacy ->Job Stress	-0,192	2,584	0,010	Signifikan Diterima
Kecerdasan Emosional ->Self-Efficacy ->Job Stress	-0,177	2,321	0,021	Signifikan Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2020 (Lampiran 5, hal 192)

1. Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 4.24, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1: Pengaruh Kreativitas terhadap *Self-efficacy*

1. Hipotesis 1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap *self-efficacy*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap *self-efficacy*.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap *self-efficacy*.

2. Kriteria

Apabila $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t\text{-statistic}$ sebesar $3,975 > 1,96$ dan $p\text{-value} 0,000 < 0,05$.

4. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 **diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh **positif** dan **signifikan** kreativitas terhadap *self-efficacy*.

b. Hipotesis 2: Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Self-efficacy*.

1. Hipotesis 2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *self-efficacy*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *self-efficacy*.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *self-efficacy*.

2. Kriteria

Apabila *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,203 > 1.96 dan *p-value* 0,001 < 0.05.

4. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh **positif** dan **signifikan** kecerdasan emosional terhadap *self-efficacy*.

c. Hipotesis 3: Pengaruh Kreativitas terhadap *Job Stress*

1. Hipotesis 2: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kreativitas terhadap *job stress*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan kreativitas terhadap *job stress*.

Ha: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kreativitas terhadap *job stress*.

2. Kriteria

Apabila *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,229 > 1.96 dan *p-value* 0,026 < 0.05.

4. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh **negatif** dan **signifikan** kreativitas terhadap *job stress*.

d. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Job Stress

1. Hipotesis 4: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *job stress*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *job stress*.

Ha : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *job stress*.

2. Kriteria

Apabila *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,321 > 1.96 dan *p-value* 0,021 < 0.05.

4. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 **diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh **negatif** dan **signifikan** kecerdasan emosional terhadap *job stress*.

e. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Job Stress*

1. Hipotesis 5: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *self-efficacy* terhadap *job stress*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan *self-efficacy* terhadap *job stress*.

Ha : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *self-efficacy* terhadap *job stress*.

2. Kriteria

Apabila *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,651 > 1.96 dan *p-value* 0,000 < 0.05.

4. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 **diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh **negatif** dan **signifikan** *self-efficacy* terhadap *job stress*.

f. Pengaruh Kreativitas terhadap *Job Stress* dimediasi *Self-efficacy*

1. Hipotesis 6: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kreativitas terhadap *job stress* dimediasi *self-efficacy*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan kreativitas terhadap *job stress* dimediasi *self-efficacy*.

Ha : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kreativitas terhadap *job stress* dimediasi *self-efficacy*.

2. Kriteria

Apabila *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,584 > 1.96 dan *p-value* 0,010 < 0.05.

4. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 **diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh **negatif** dan **signifikan** kreativitas terhadap *job stress* di mediasi *self-efficacy*.

g. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Job Stress* dimediasi *Self-efficacy*

1. Hipotesis 7: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *job stress* dimediasi *self-efficacy*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *job stress* dimediasi *self-efficacy*.

Ha : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *job stress* dimediasi *self-efficacy*.

2. Kriteria

Apabila *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,321 > 1.96 dan *p-value* 0,021 < 0.05.

4. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 **diterima** dan dinyatakan terdapat pengaruh **negatif** dan **signifikan** kecerdasan emosional terhadap *job stress* di mediasi *self-efficacy*.

2. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Pada Tabel 4.25 ditampilkan rekapitulasi dari hasil uji hipotesis penelitian:

Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	T Statistik	Keterangan
1.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap <i>self-efficacy</i> .	3.975	Terbukti
2.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap <i>self-efficacy</i> .	3.203	Terbukti
3.	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kreativitas terhadap <i>job stress</i> .	2.321	Terbukti
4.	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap <i>job stress</i> .	2.229	Terbukti
5.	Terdapat pengaruh negatif signifikan <i>self-efficacy</i> terhadap <i>job stress</i>	3.651	Terbukti
6.	<i>Self-efficacy</i> memiliki hubungan mediasi negatif pada kreativitas terhadap <i>job stress</i> .	2.584	Terbukti
7.	<i>Self-efficacy</i> memiliki hubungan mediasi negatif pada kecerdasan emosional terhadap <i>job stress</i> .	2.321	Terbukti

Sumber: Data Primer diolah, 2020 (Lampiran 5, hal 193)

4.4.3 Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Uji efek mediadi dilakukan dengan menggunakan PLS mengikuti prosedur yang kembangkan oleh Baron dan Kenny (1998, dalam Ghozali Latan, 2015) dengan beberapa tahap berikut:

- a. Model pertama menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yaitu variabel kreativitas, kecerdasan emosional terhadap *job stress* dan harus signifikan pada t -statistik $> 1,96$. Ditampilkan pada Tabel 4.26 berikut ini:

Tabel 4.26 Model Pertama

Variabel	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value
K – JB	-0,459	4,710	0,000
KE – JB	-0,443	4,705	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2020 (Lampiran 5, hal 193)

Tabel 4.26 menerangkan bahwa pengaruh variabel kreativitas dan kecerdasan emosional secara parsial adalah signifikan. Pada setiap variabel eksogen ini memiliki nilai t -statistic $4,710 > 1,96$, dan kecerdasan emosional $4,705 > 1,96$. Dengan demikian uji terhadap kedua variabel tersebut dinyatakan signifikan.

- b. Model kedua menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi yaitu variabel kreativitas, kecerdasan emosional terhadap *self-efficacy* dan harus signifikan pada t -statistik $> 1,96$. Ditampilkan pada Tabel 4.27 berikut ini:

Tabel 4.27 Model Kedua

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>
K – SE	0,417	4,024	0,000
KE – SE	0,384	3,159	0,002

Sumber: Data Primer diolah, 2020 (Lampiran 5, hal 193)

Tabel 4.27 menerangkan bahwa pengaruh variabel kreativitas dan kecerdasan emosional secara parsial adalah signifikan. Pada setiap variabel eksogen ini memiliki nilai *t-statistic* kreativitas $4,024 > 1.96$ dan kecerdasan emosional $3,159 > 1.96$. Dengan demikian uji terhadap kedua variabel tersebut dinyatakan signifikan.

- c. Model ketiga menguji pengaruh secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen yaitu variabel kreativitas, kecerdasan emosional, dan *self-efficacy* terhadap *job stress*. Ditampilkan pada Tabel 4.28 berikut ini:

Tabel 4.28 Model Ketiga

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>
K – SE – JB	-0,192	2,584	0,010
KE – SE – JB	-0,177	2,321	0,021

Sumber: Data Primer diolah, 2020 (Lampiran 5, hal 193)

Tabel 4.28 menerangkan bahwa dari variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen ini memiliki nilai *t-statistic* kreativitas dimediasi oleh *self-efficacy* terhadap *job stress* $4,024 > 1.96$, dan kecerdasan emosional dimediasi oleh *self-efficacy* terhadap *job stress* $3,159 > 1.96$. Dengan demikian uji terhadap variabel tersebut dinyatakan signifikan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kreativitas terhadap *Self-efficacy*

Dari uji hipotesis dan penelitian yang telah dilakukan, variabel kreativitas memiliki pengaruh positif terhadap variabel *self-efficacy*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,416 yang mana ini berarti adanya hubungan positif antara kedua variabel. Kemudian nilai *t-statistic* pada hubungan konstruk ini adalah sebesar 3,975 dengan nilai *two-tailed* sebesar 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 sehingga hubungan variabel kreativitas terhadap *self-efficacy* dinyatakan signifikan. Oleh karena itu **hipotesis pertama** yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada kreativitas terhadap *self-efficacy* **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*, artinya adalah kreativitas yang dimiliki oleh masing-masing karyawan Puskesmas Puring sangat memengaruhi *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan pula. Karena ketika karyawan memiliki kreativitas yang tinggi, maka *self-efficacy* yang mereka miliki juga akan tinggi dan begitu sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi *et al.* (2016), menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi positif antara kreativitas dengan *self-efficacy* untuk membentuk pembelajaran di *homeschooling*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pachler *et al.* (2019), yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kreativitas dan *self-efficacy*

dalam hal peningkatan kreativitas siswa pada penelitian ini. Itu artinya jika dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan di Puskesmas Puring adalah ketika karyawan memiliki tingkat kreativitas yang tinggi, maka *self-efficacy* yang dimiliki karyawan juga akan tinggi. Sehingga dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan mereka dengan lebih mudah dan maksimal. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamannaefar dan Motaghedifard (2014), yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kreativitas dengan *self-efficacy*.

Selain itu, hal ini juga didukung tabel 4.8 yang menyatakan pada variabel kreativitas terdapat 13 pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi 5,16 pada pernyataan berkode **K2** yaitu **Karyawan dapat memunculkan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja**. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan karyawan Puskesmas Puring di Kabupaten Kebumen masuk kedalam kategori tinggi dalam hal kreativitas yang mereka miliki karena mereka dapat memunculkan ide baru dalam menghadapi masalah dalam hal pekerjaan dan peningkatan kinerja mereka. Hal ini juga didukung tabel 4.12 yang menyatakan pada variabel *self-efficacy* terdapat 10 pernyataan dengan rata-rata tertinggi 4,90 pada pernyataan berkode **SE4** yaitu **Saya yakin bisa berurusan dengan efisien**. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan Puskesmas Puring memiliki keyakinan yang tinggi untuk bisa berurusan dan melakukan pekerjaan mereka dengan efisien.

Maka demikian hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Sehingga pihak puskesmas harus bisa mempertahankannya agar karyawan tetap dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal dan meminimalisir *job stress*. Ini sejalan dengan Bostic (2003) yang berpendapat bahwa kreativitas itu memiliki kekuatan prediksi. Jadi dapat diartikan bahwa ketika karyawan itu memiliki kreativitas yang tinggi, dia akan dapat memprediksi masalah atau kondisi yang akan dia hadapi dalam hal pekerjaan dan berarti ini juga tidak lepas dari *self-efficacy* yang mereka miliki. Karena dengan memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka kreativitas yang mereka miliki akan semakin tinggi pula. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat melakukan pelatihan, *outbond* di luar jam kerja atau kegiatan lainnya yang melibatkan karyawan agar bisa semakin meningkatkan kreativitas dan *self-efficacy* dari masing-masing karyawan.

4.5.2 Kecerdasan Emosional terhadap *Self-efficacy*

Dari uji hipotesis dan penelitian yang telah dilakukan, variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap variabel *self-efficacy*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,383 yang mana ini berarti adanya hubungan positif antara kedua variabel. Kemudian nilai *t-statistic* pada hubungan konstruk ini adalah sebesar 3,203 dengan nilai *two-tailed* sebesar 1,96 dan *p-value* sebesar 0,001 sehingga hubungan variabel kreativitas terhadap *self-efficacy* dinyatakan signifikan. Oleh karena itu **hipotesis kedua** yang menyatakan terdapat

pengaruh positif dan signifikan pada kecerdasan emosional terhadap *self-efficacy* **diterima.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*, artinya adalah kecerdasan emosional yang dimiliki oleh masing-masing karyawan Puskesmas Puring sangat memengaruhi *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan pula. Karena ketika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka *self-efficacy* yang mereka miliki juga akan tinggi dan begitu sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Black *et al.* (2018), menunjukkan bahwa tingkat rata-rata *self-efficacy* di anggota tim berhubungan positif dengan kinerja tim (melalui kohesi tim). Selain itu, teori kognitif sosial menekankan kemampuan pengaturan diri sebagai salah satu kemampuan utama manusia. Dengan pengaturan diri, individu secara proaktif mengejar tantangan tujuan, yang selanjutnya meningkatkan *self-efficacy*. Dalam penelitian ini juga menggambarkan efek positif dari kecerdasan emosi pada *self-efficacy* yang menyiratkan pentingnya emosi komponen pengaturan diri. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdillah (2015), yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang memediasi kecerdasan emosional dan *self-efficacy*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alrajhi *et al.* (2017), yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional

dengan *self-efficacy*. Hal ini juga sejalan oleh penelitian Gurol *et al.* (2010) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *self-efficacy*.

Selain itu, hal ini juga didukung tabel 4.10 yang menyatakan pada variabel kecerdasan emosional terdapat 16 pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi 5,10 pada pernyataan berkode **KEA3** yaitu **Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan**. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan karyawan Puskesmas Puring di Kabupaten Kebumen masuk ke dalam kategori tinggi dalam hal kecerdasan emosional yang mereka miliki karena mereka dapat benar-benar mengerti dengan apa yang mereka rasakan. Hal ini juga didukung tabel 4.12 yang menyatakan pada variabel *self-efficacy* terdapat 10 pernyataan dengan rata-rata tertinggi 4,90 pada pernyataan berkode **SE4** yaitu **Saya yakin bisa berurusan dengan efisien**. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan Puskesmas Puring memiliki keyakinan yang tinggi untuk bisa berurusan dan melakukan pekerjaan mereka dengan efisien.

Maka dari itu berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, Puskesmas Puring haruslah bisa mempertahankan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawannya agar bisa tetap tinggi dan terus dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal dan terhindar dari *job stress*. Ini sejalan dengan Judge (2007) dan rekan-rekannya, mereka

menemukan bahwa stabilitas emosional memiliki efek signifikan terhadap perkembangan kemandirian diri. Kesadaran diri dan pengaturan diri adalah komponen penting dari kecerdasan emosional. Dengan demikian, itu berarti kecerdasan emosi merupakan faktor penting yang berkontribusi pada pembentukan *self-efficacy* melalui kesadaran diri dan pengaturan emosi. Selain itu ini juga sejalan dengan Gundlach *et al.* (2003) yang membahas bahwa karyawan yang sangat cerdas secara emosional lebih mungkin meningkatkan *self-efficacy* dengan memiliki kesadaran tinggi tentang keadaan emosi mereka dan secara langsung mengaturnya. Jadi dapat diartikan bahwa ketika kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan Puskesmas Puring itu tinggi maka *self-efficacy* yang dimiliki pun akan tinggi dan itu sangat membantu dan berguna untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang bagus dan menghindari karyawan mengalami stres kerja.

Namun demikian walaupun kecerdasan emosional karyawan Puskesmas Puring masuk ke dalam kategori tinggi dan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *self-efficacy*, ada beberapa item yang masuk dalam kategori cukup. Hal tersebut terdapat pada item berkode KEO2, KEO3, KEO4 dan KEU2. Dimana item KEO2 memiliki pernyataan “Saya seorang pengamat yang baik terhadap emosi orang lain”. Item berkode KEO3 yaitu “Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain”. Item berkode KEO4 memiliki pernyataan “Saya memahami pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya” dan item berkode KEU2 memiliki pernyataan “Saya selalu mengatakan pada diri sendiri bahwa saya adalah orang

yang kompeten”. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam hal mengamati emosi orang lain, sensitif dengan perasaan orang lain, pemahaman emosi orang-orang sekitar dan keyakinan diri akan kompeten, karyawan Puskesmas Puring masih masuk pada kategori cukup dan itu artinya masih ada sebagian karyawan yang merasa bahwa mereka belum bisa melakukan atau menerapkan hal tersebut dengan baik.

Dengan demikian untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan Puskesmas Puring pada hal-hal yang masih masuk dalam kategori cukup, pihak Puskesmas Puring dapat melakukan pelatihan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional atau kerja tim yang lebih ditingkatkan agar dapat menciptakan kecerdasan emosional yang lebih baik pada diri karyawan dalam memahami keadaan dan kondisi orang-orang sekitar serta lebih mudah menerapkannya pada kegiatan perihal pekerjaan di lingkungan kerja dan *self-efficacy* yang dimiliki karyawan nantinya juga akan semakin meningkat.

4.5.3 Pengaruh Kreativitas terhadap *Job Stress*

Dari uji hipotesis dan penelitian yang telah dilakukan, variabel kreativitas memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *job stress*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0,626 yang mana ini berarti adanya hubungan negatif antara kedua variabel. Kemudian nilai *t-statistic* pada hubungan konstruk ini adalah sebesar 2,229 dengan nilai *two-tailed* sebesar 1,96 dan *p-value* sebesar 0,026 sehingga hubungan variabel kreativitas terhadap *job stress* dinyatakan signifikan. Oleh karena

itu **hipotesis ketiga** yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan kreativitas terhadap *job stress* **diterima**.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan kreativitas memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*, artinya adalah kreativitas yang dimiliki oleh masing-masing karyawan Puskesmas Puring dapat membuat *job stress* yang dimiliki oleh karyawan menjadi lebih kecil dan semakin berkurang. Karena ketika karyawan memiliki kreativitas yang tinggi, maka *job stress* yang mereka alami akan semakin berkurang atau menjadi rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ding *et al.* (2019), menunjukkan bahwa penggunaan ESN berorientasi hubungan negatif memoderasi hubungan antara stres tantangan dan kreativitas karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hon *et al.* (2013), yang menunjukkan bahwa istilah interaksi dua arah untuk stres terkait tantangan dan umpan balik tugas negatif berpengaruh signifikan negatif pada kreativitas. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tongchaiprasit dan Ariyabuddhiphong (2016) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan mediasi yang signifikan antara kreativitas terhadap dengan *job stress*.

Selain itu, hal ini juga didukung tabel 4.8 yang menyatakan pada variabel kreativitas terdapat 13 pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi 5,16 pada pernyataan berkode **K2** yaitu **Karyawan dapat memunculkan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja**. Dari hasil

penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan karyawan Puskesmas Puring di Kabupaten Kebumen masuk ke dalam kategori tinggi dalam hal kreativitas yang mereka miliki karena mereka dapat memunculkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja mereka dan menghindari mereka dari *job stress*. Hal ini juga didukung tabel 4.14 yang menyatakan pada variabel *job stress* terdapat 10 pernyataan dengan rata-rata tertinggi 4,69 pada pernyataan berkode **JB3** yaitu **Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan**. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan Puskesmas Puring merasa bahwa mereka banyak mendapatkan pekerjaan yang memang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Namun, rata-rata total untuk variabel *job stress* yaitu sebesar 3,90 yang mana masuk pada kategori cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Puskesmas Puring tidak lah mengalami *job stress* karena *job stress* mereka berada pada kategori cukup yang artinya sesuai dengan porsi pekerjaan yang mereka lakukan.

Maka dari itu berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kreativitas memiliki pengaruh yang negatif terhadap *job stress* yang dimiliki karyawan. Puskesmas Puring haruslah bisa tetap menjaga tingkat *job stress* yang dialami karyawan dan meningkatkan kreativitas yang dimiliki karyawan. Karena dengan semakin tingginya kreativitas yang dimiliki oleh karyawan Puskesmas Puring, maka *job stress* yang akan mereka alami akan semakin rendah pula dan pekerjaan yang mereka jalani pun akan semakin maksimal hasilnya dikarenakan mereka bisa

mengatasi *job stress* mereka dengan kreativitas yang mereka miliki. Ini sejalan dengan Ng and Feldman (2012) yang mendukung argumen stres kerja yang dikaitkan dengan perilaku suara, yang pada gilirannya positif terkait dengan hasil kinerja. Jadi, konsisten dengan teori suara, individu yang mengalami tantangan stres dan rintangan stres akan dikaitkan dengan kreativitas sebagai ungkapan perilaku suara. Berdasarkan dukungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kreativitas itu memiliki peran yang sangat baik dalam hal pencegahan *job stress* pada karyawan. Dikarenakan kreativitas dapat dikatakan sebagai ungkapan suara dari karyawan untuk melawan ancaman *job stress* yang akan mereka hadapi. Sehingga Puskesmas Puring dapat melakukan pengerjaan tugas secara tim atau kegiatan *outbond* di luar jam kerja untuk meningkatkan kreativitas yang dimiliki oleh karyawan Puskesmas Puring.

4.5.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Job Stress*

Dari uji hipotesis dan penelitian yang telah dilakukan, variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *job stress*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0,625 yang mana ini berarti adanya hubungan negatif antara kedua variabel. Kemudian nilai *t-statistic* pada hubungan konstruk ini adalah sebesar 2,321 dengan nilai *two-tailed* sebesar 1,96 dan *p-value* sebesar 0,021 sehingga hubungan variabel kecerdasan emosional terhadap *job stress* dinyatakan signifikan. Oleh karena itu **hipotesis keempat** yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap *job stress* **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*, artinya adalah kecerdasan emosional yang dimiliki masing-masing karyawan Puskesmas Puring dapat membuat *job stress* karyawan menjadi lebih kecil dan semakin berkurang. Karena ketika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka *job stress* yang mereka alami akan semakin berkurang atau menjadi rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wan *et al.* (2014), menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan *job stress*. Karena dengan meningkatkan kecerdasan emosional dapat mengurangi stres kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choi *et al.* (2019), menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel *job stress* di manajob *stress* menjadi mediatornya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lu dan Kuo yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan *job stress*.

Selain itu, hal ini juga didukung tabel 4.10 yang menyatakan pada variabel kecerdasan emosional terdapat 16 pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi 5,10 pada pernyataan berkode **KEA3** yaitu **Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan**. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan karyawan Puskesmas Puring di Kabupaten Kebumen masuk ke dalam kategori tinggi dalam hal kecerdasan emosional

yang mereka miliki karena mereka dapat benar-benar mengerti dengan apa yang mereka rasakan, sehingga mereka bisa mengontrol diri mereka dengan baik. Hal ini juga didukung tabel 4.14 yang menyatakan pada variabel *job stress* terdapat 10 pernyataan dengan rata-rata tertinggi 4,69 pada pernyataan berkode **JB3** yaitu **Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan**. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan Puskesmas Puring merasa bahwa mereka banyak mendapatkan pekerjaan yang memang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Namun, rata-rata total untuk variabel *job stress* yaitu sebesar 3,90 yang mana masuk pada kategori cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Puskesmas Puring tidak lah mengalami *job stress*. Dikarenakan *job stress* mereka berada pada kategori cukup itu artinya sesuai dengan porsi pekerjaan yang mereka lakukan.

Maka dari itu berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang negatif terhadap *job stress* yang dimiliki karyawan. Puskesmas Puring haruslah bisa tetap menjaga tingkat *job stress* yang dialami karyawan dan meningkatkan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan pula. Karena dengan semakin tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan Puskesmas Puring, maka *job stress* yang akan mereka alami akan semakin rendah pula dan pekerjaan yang mereka jalani pun akan semakin maksimal hasilnya dikarenakan mereka bisa mengontrol diri mereka dalam menjalani tugas mereka dan mereka juga memiliki kepercayaan diri yang baik. Ini

sejalan dengan (Carmeli & Josman, 2006; Downey, Papageorgiou, & Stough, 2006; O'Boyle *et al.* 2011), mereka menyatakan bahwa Pekerja yang lebih cerdas secara emosional disarankan untuk lebih mampu mempertahankan keadaan afektif positif, dan mampu gunakan emosi mereka untuk mengatasi tantangan di tempat kerja dan meningkatkan suasana hati mereka sendiri dan orang lain, dan menangani emosi sambil memotivasi orang-orang di sekitar mereka menuju tujuan yang akan dicapai. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang sangat baik untuk *job stress* karyawan ketika memang benar-benar diimplementasikan sesuai dengan fungsinya. Sehingga Puskesmas Puring dapat melakukan kerja tim atau kegiatan secara kelompok yang lebih banyak lagi untuk menciptakan kecerdasan emosional yang tinggi pada karyawan mereka. Karena dengan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, itu artinya mereka dapat mengontrol emosi mereka dan mengerti tentang perasaan antar individu dan diri mereka sendiri sehingga mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih baik tanpa harus mengalami *job stress*.

Namun demikian walaupun kecerdasan emosional karyawan Puskesmas Puring masuk ke dalam kategori tinggi dan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *self-efficacy*, ada beberapa item yang masuk dalam katerogi cukup. Hal tersebut terdapat pada item berkode KEO2, KEO3, KEO4 dan KEU2. Dimana item KEO2 memiliki pernyataan “Saya seorang pengamat yang baik terhadap emosi orang lain”. Item berkode

KEO3 yaitu “Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain”. Item berkode KEO4 memiliki pernyataan “Saya memahami pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya” dan item berkode KEU2 memiliki pernyataan “Saya selalu mengatakan pada diri sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten”. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam hal mengamati emosi orang lain, sensitif dengan perasaan orang lain, pemahaman emosi orang-orang sekitar dan keyakinan diri akan kompeten, karyawan Puskesmas Puring masih masuk pada kategori cukup dan itu artinya masih ada sebagian karyawan yang merasa bahwa mereka belum bisa melakukan atau menerapkan hal tersebut dengan baik.

Dengan demikian untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan Puskesmas Puring pada hal-hal yang masih masuk dalam kategori cukup, pihak Puskesmas Puring dapat melakukan pelatihan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional atau kerja tim yang lebih ditingkatkan agar dapat menciptakan kecerdasan emosional yang lebih baik pada diri karyawan dalam memahami keadaan dan kondisi orang-orang sekitar serta lebih mudah menerapkannya pada kegiatan perihal pekerjaan di lingkungan kerja dan dapat menurunkan tingkat *job stress* yang dimiliki karyawan dikarenakan ketika kecerdasan emosional meningkat maka *job stress* karyawan akan semakin rendah.

4.5.5 Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Job Stress*

Dari uji hipotesis dan penelitian yang telah dilakukan, variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *job stress*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0,462 yang mana ini

berarti adanya hubungan negatif antara kedua variabel. Kemudian nilai *t-statistic* pada hubungan konstruk ini adalah sebesar 3,651 dengan nilai *two-tailed* sebesar 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 sehingga hubungan variabel *self-efficacy* terhadap *job stress* dinyatakan signifikan. Oleh karena itu **hipotesis kelima** yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan *self-efficacy* terhadap *job stress* **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*, artinya adalah *self-efficacy* yang dimiliki oleh masing-masing karyawan Puskesmas Puring dapat membuat *job stress* yang dimiliki oleh karyawan menjadi lebih kecil dan semakin berkurang. Karena ketika karyawan memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka *job stress* yang mereka alami akan semakin berkurang atau menjadi rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Klassen dan Chiu (2011), menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara *self-efficacy* dan *job stress*. Di mana dengan adanya *self-efficacy* yang tinggi maka *job stress* yang dirasakan akan semakin kecil. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perrewe *et al.* (2002), menunjukkan bahwa adanya hubungan mediasi antara *self-efficacy* dengan *job stress*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Troesch dan Bauer (2017) yang menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara *job stress* dan *self-efficacy*.

Namun adanya hubungan negatif yang artinya semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki maka semakin rendah tingkat stres kerja pada karyawan.

Selain itu, hal ini juga didukung tabel 4.12 yang menyatakan pada variabel *self-efficacy* terdapat 10 pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi 4,90 pada pernyataan berkode **SE4** yaitu **Saya yakin bisa berurusan dengan efisien**. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan karyawan Puskesmas Puring di Kabupaten Kebumen masuk ke dalam kategori tinggi dalam hal *self-efficacy* yang mereka miliki karena mereka dapat yakin untuk bisa berurusan dan mengerjakan sesuatu hal baik pekerjaan atau urusan pribadi secara efisien. Hal ini juga didukung tabel 4.14 yang menyatakan pada variabel *job stress* terdapat 10 pernyataan dengan rata-rata tertinggi 4,69 pada pernyataan berkode **JB3** yaitu **Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan**. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan Puskesmas Puring merasa bahwa mereka banyak mendapatkan pekerjaan yang memang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Namun, rata-rata total untuk variabel *job stress* yaitu sebesar 3,90 yang mana masuk pada kategori cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Puskesmas Puring tidak lah mengalami *job stress*. Dikarenakan *job stress* mereka berada pada kategori cukup itu artinya sesuai dengan porsi pekerjaan yang mereka lakukan.

Maka dari itu berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *job stress* yang dimiliki karyawan. Puskesmas Puring haruslah bisa tetap menjaga

tingkat *job stress* yang dialami karyawan dan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki karyawan. Karena dengan semakin tingginya *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan Puskesmas Puring, maka *job stress* yang akan mereka alami akan semakin rendah dan pekerjaan yang mereka jalani pun akan semakin maksimal hasilnya dikarenakan mereka memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menghadapi sesuatu hal dan itu menjadi satu kunci yang bagus untuk dapat menjalani rintangan dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Ini sejalan dengan Bandura (1977), dia mendefinisikan keyakinan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menyelesaikan tugas ketika dihadapkan dengan tantangan. Penguasaan pengalaman dianggap salah satu yang paling sumber penting keyakinan *self-efficacy*. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* ialah keyakinan diri seseorang untuk menyelesaikan tugas yang mereka hadapi di mana pengalamanlah yang menjadi sumber utamanya. Maka dari itu, Puskesmas Puring dapat melakukan pelatihan yang dapat meningkatkan *self-efficacy* karyawan menjadi semakin bagus atau melibatkan karyawan dalam suatu pekerjaan tertentu untuk dapat membuat tingkat *job stress* yang dialami oleh karyawannya agar tetap bertahan pada tingkat rendah dan karyawan pun dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal tanpa harus takut akan mengalami *job stress*.

Namun demikian walaupun *self-efficacy* karyawan Puskesmas Puring masuk kedalam kategori tinggi dan memiliki pengaruh yang negatif

signifikan terhadap job stress, ada beberapa item yang masuk dalam kategori cukup. Hal tersebut terdapat pada item berkode SE1, SE2, SE3 dan SE6. Dimana item SE1 memiliki pernyataan “Saya selalu bisa mengelola diri untuk memecahkan masalah yang sulit”. Item berkode SE2 yaitu “Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara untuk menghadapinya”. Item berkode SE3 memiliki pernyataan “Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan saya” dan item berkode SE6 pernyataannya ialah “Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah jika saya berinvestasi”. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam hal pengelolaan diri dalam pemecahan masalah, menemukan cara dalam menghadapi tentangan dari orang lain, tetap pada tujuan yang diri sendiri dan pemecahan masalah besar ketika berinvestasi, disini karyawan Puskesmas Puring sebagian besar masih merasa belum bisa melakukan dan menerapkan hal tersebut dengan baik. Itu artinya, mereka masih merasa kurang memiliki *self-efficacy* yang baik pada hal-hal yang masih masuk kedalam kategori cukup.

Dengan demikian untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan Puskesmas Puring untuk hal-hal yang masih masuk dalam kategori cukup, pihak Puskesmas Puring dapat melakukan pelatihan peningkatan *self-efficacy* pada karyawannya atau mungkin dengan ikut melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan seperti memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat memaparkan materi sosialisasi kepada masyarakat dengan berhadapan

langsung pada masyarakat agar kepercayaan diri karyawan menjadi meningkat dan mereka terbiasa dengan pekerjaan yang penuh tantangan supaya mereka tidak mengalami *job stress* yang berlebihan dan bisa bekerja dengan maksimal.

4.5.6 Pengaruh Kreativitas terhadap *Job Stress* dimediasi *Self-efficacy*

Dari uji hipotesis dan penelitian yang telah dilakukan, variabel kreativitas memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *job stress* jika dimediasi oleh variabel *self-efficacy*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0,192 yang mana ini berarti adanya hubungan negatif antar variabel tersebut. Kemudian nilai *t-statistic* pada hubungan konstruk ini adalah sebesar 2,584 dengan nilai *two-tailed* sebesar 1,96 dan *p-value* sebesar 0,010 sehingga hubungan variabel kreativitas terhadap *job stress* yang dimediasi oleh *self-efficacy* dinyatakan signifikan. Oleh karena itu **hipotesis keenam** yang menyatakan terdapat pengaruh kreativitas terhadap *job stress* yang dimediasi secara negatif dan signifikan oleh *self-efficacy* **diterima**.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan kreativitas memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress* jika dimediasi oleh *self-efficacy*, artinya adalah kreativitas yang dimiliki oleh masing-masing karyawan Puskesmas Puring dapat membuat *job stress* yang dimiliki oleh karyawan menjadi lebih kecil dan semakin berkurang. Karena ketika karyawan memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka *job stress* yang mereka alami akan semakin berkurang atau menjadi rendah. Maka dari itu

keaktivitas bisa menurunkan tingkat *job stress* yang dialami karyawan dikarenakan peran dari *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan pula.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Hon (2013), yang memiliki hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang negatif antara kreativitas dengan *job stress*. Hasil Penelitian ini juga didukung oleh penelitian oleh Chang *et al.* (2016), menemukan adanya hubungan mediasi pada *self-efficacy* dengan kreativitas terhadap *job stress*. Dikarenakan dorongan ide, kebebasan berekspresi yang muncul dari adanya *self-efficacy* dapat meningkatkan kreativitas yang dimiliki oleh individu. Dengan demikian secara tidak langsung *job stress* yang dialami oleh karyawan/individu akan menurun apabila *self-efficacy* yang dimiliki seseorang mampu meningkatkan kreativitas seseorang tersebut.

Selain itu, hal ini juga didukung tabel 4.8 yang menyatakan pada variabel kreativitas terdapat 13 pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi 5,16 pada pernyataan berkode **K2** yaitu **Karyawan dapat memunculkan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja**. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan karyawan Puskesmas Puring di Kabupaten Kebumen masuk ke dalam kategori tinggi dalam hal kreativitas yang mereka miliki karena mereka dapat memunculkan ide-ide mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga didukung tabel 4.12 yang menyatakan pada variabel *self-efficacy* terdapat 10 pernyataan dengan rata-rata tertinggi 4,90 pada pernyataan berkode **SE4** yaitu **Saya yakin**

bisa berurusan dengan efisien. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan karyawan Puskesmas Puring di Kabupaten Kebumen masuk ke dalam kategori tinggi dalam hal *self-efficacy* yang mereka miliki dikarenakan mereka dapat meyakinkan diri mereka untuk bisa berurusan dan mengerjakan pekerjaan mereka dengan efisien. Hal ini juga didukung tabel 4.14 yang menyatakan pada variabel *job stress* terdapat 10 pernyataan dengan rata-rata tertinggi 4,69 terdapat pada pernyataan berkode **JB3** yaitu **Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.** Hal ini menjelaskan bahwa karyawan Puskesmas Puring merasa bahwa mereka banyak mendapatkan pekerjaan yang memang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Namun, rata-rata total untuk variabel *job stress* yaitu sebesar 3,90 yang mana masuk pada kategori cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Puskesmas Puring tidak lah mengalami *job stress*. Dikarenakan *job stress* mereka berada pada kategori cukup itu artinya sesuai porsi nya dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Maka dari itu berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kreativitas memiliki pengaruh yang negatif terhadap *job stress* jika dimediasi oleh variabel *self-efficacy*. Puskesmas Puring haruslah bisa tetap menjaga tingkat *job stress* yang dialami karyawan dan mempertahankan tingkat kreativitas dan *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan. Karena dengan semakin tingginya kreativitas dan *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan Puskesmas Puring, maka *job stress* yang

mereka alami akan semakin rendah dan pekerjaan yang mereka jalani pun akan semakin maksimal hasilnya dikarenakan mereka memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menghadapi sesuatu hal dan itu menjadi satu kunci yang bagus untuk dapat menjalani rintangan dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Itu artinya disini variabel *self-efficacy* memiliki peran yang baik dalam memediasi variabel kreativitas dan *job stress*. Ini sejalan dengan (Bandura, 1997), menyatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi diyakini sebagai prasyarat untuk hasil atau penemuan kreatif dan pengetahuan baru. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* menjadi kunci utama untuk dapat menjadikan pribadi menjadi lebih kreatif dan terhindar dari *job stress*. Maka dari itu, Puskesmas Puring lagi-lagi haruslah dapat meningkatkan *self-efficacy* karyawan terus-menerus agar kreativitas karyawan dapat meningkat dan karyawan terhindar dari *job stress* di tempat kerja.

Namun demikian dari hasil penelitian yang telah dilakukan, pada variabel *self-efficacy* terdapat beberapa item yang masih masuk dalam kategori cukup yaitu item dengan kode SE1, SE2, SE3 dan SE6. Untuk itu pihak Puskesmas Puring haruslah memperhatikan dan meningkatkan hal-hal yang masih masuk dalam kategori cukup tersebut. Pihak Puskesmas Puring dapat melakukan pelatihan peningkatan *self-efficacy* pada karyawannya atau mungkin dengan ikut melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan seperti memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat memaparkan

materi sosialisasi kepada masyarakat dengan berhadapan langsung pada masyarakat agar kepercayaan diri karyawan menjadi meningkat dan mereka terbiasa dengan pekerjaan yang penuh tantangan supaya mereka tidak mengalami *job stress* yang berlebihan dan bisa bekerja dengan maksimal dengan kreativitas yang mereka miliki juga karena secara tidak langsung kreativitas akan semakin meningkat ketika *self-efficacy* yang dimiliki karyawan juga meningkat. Itu berarti *job stress* akan semakin rendah apabila *self-efficacy* dan kreativitas yang dimiliki karyawan tinggi.

4.5.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Job Stress* dimediasi *Self-Efficacy*

Dari uji hipotesis dan penelitian yang telah dilakukan, variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *job stress* jika dimediasi oleh variabel *self-efficacy*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0,177 yang mana ini berarti adanya hubungan negatif antar variabel tersebut. Kemudian nilai *t-statistic* pada hubungan konstruk ini adalah sebesar 2,321 dengan nilai *two-tailed* sebesar 1,96 dan *p-value* sebesar 0,010 sehingga hubungan variabel kecerdasan emosional terhadap *job stress* yang dimediasi oleh *self-efficacy* dinyatakan signifikan. Oleh karena itu **hipotesis ketujuh** yang menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap *job stress* yang dimediasi secara negatif dan signifikan oleh *self-efficacy* **diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada *job stress* jika dimediasi

oleh *self-efficacy*, artinya adalah kecerdasan emosional yang dimiliki oleh masing-masing karyawan Puskesmas Puring dapat membuat *job stress* yang dimiliki oleh karyawan menjadi lebih kecil dan semakin berkurang. Karena ketika karyawan memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka *job stress* yang mereka alami akan semakin berkurang atau menjadi rendah. Maka dari itu kecerdasan emosional bisa menurunkan tingkat *job stress* yang dialami karyawan dikarenakan peran dari *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan pula.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian Udayar *et al.* (2020), memiliki hasil penelitian bahwa *self-efficacy* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan *job stress*. Dikarenakan emosional pada kinerja setiap individu sepenuhnya diperhitungkan dari keyakinan diri atau *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu tersebut. *Sehingga job stress* yang dirasakan oleh individu tersebut dapat menurun dan memberikan hasil yang signifikan.

Selain itu, hal ini juga didukung tabel 4.10 yang menyatakan bahwa pada variabel kecerdasan emosional terdapat 16 pernyataan dengan rata-rata tertinggi 4,69 pada pernyataan berkode **KEA3** yaitu **Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan**. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan karyawan Puskesmas Puring di Kabupaten Kebumen masuk ke dalam kategori tinggi dalam hal kecerdasan emosional yang mereka miliki karena mereka dapat benar-benar mengerti bagaimana dan apa yang mereka rasakan. Hal ini juga

didukung tabel 4.12 yang menyatakan pada variabel *self-efficacy* terdapat 10 pernyataan dengan rata-rata tertinggi 4,90 pada pernyataan berkode **SE4** yaitu **Saya yakin bisa berurusan dengan efisien**. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan karyawan Puskesmas Puring di Kabupaten Kebumen masuk ke dalam kategori tinggi dalam hal *self-efficacy* yang mereka miliki dikarenakan mereka dapat meyakinkan diri mereka untuk bisa berurusan dan mengerjakan pekerjaan mereka dengan efisien. Hal ini juga didukung tabel 4.14 yang menyatakan pada variabel *job stress* terdapat 10 pernyataan dengan rata-rata tertinggi 4,69 pada pernyataan berkode **JB3** yaitu **Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan**. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan Puskesmas Puring merasa bahwa mereka banyak mendapatkan pekerjaan yang memang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Namun, rata-rata total untuk variabel *job stress* yaitu sebesar 3,90 yang mana masuk pada kategori cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Puskesmas Puring tidak lah mengalami *job stress*. Dikarenakan *job stress* mereka berada pada kategori cukup itu artinya sesuai porsi nya dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Maka dari itu berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang negatif terhadap *job stress* jika dimediasi oleh variabel *self-efficacy*. Puskesmas Puring haruslah bisa tetap menjaga tingkat *job stress* yang dialami karyawan dan mempertahankan tingkat kreativitas dan *self-efficacy* yang dimiliki oleh

karyawan. Karena dengan semakin tingginya kecerdasan emosional dan *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan Puskesmas Puring, maka *job stress* yang akan mereka alami akan semakin rendah dan pekerjaan yang mereka jalani pun akan semakin maksimal hasilnya dikarenakan mereka memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menghadapi sesuatu hal dan itu menjadi satu kunci yang bagus untuk dapat menjalani rintangan dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Itu artinya disini variabel *self-efficacy* memiliki peran yang baik dalam memediasi variabel kreativitas dan *job stress*. Ini sejalan dengan (Bandura, 1986), menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu pada penilaian orang terhadap kemampuan mereka sendiri mengatur dan melakukan tindakan serta perilaku yang diperlukan untuk mencapai suatu hal tertentu kinerja. (Lent, Brown, & Hackett, 1994), Ide dasarnya adalah pribadi itu disposisi memengaruhi perilaku seseorang dengan mengaktifkan proses pengaturan diri seperti *self-efficacy*. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* menjadi kunci utama untuk dapat menjadikan pribadi menjadi lebih dapat mengatur diri mereka, mengatur emosi mereka dalam melakukan hal-hal tertentu baik itu pekerjaan atau hal lainnya. Maka dari itu Puskesmas Puring haruslah dapat meningkatkan *self-efficacy* karyawan terus-menerus agar kecerdasan emosional karyawan dapat tercipta dan meningkat lalu karyawan terhindar dari *job stress* di tempat kerja.

Namun demikian walaupun kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan Puskesmas Puring masuk dalam kategori tinggi, tetapi ada

beberapa item yang masih masuk dalam kategori cukup yaitu terdapat pada item berkode KEO2, KEO3, KEO4 dan KEU2. Ini menjelaskan bahwa sebagian karyawan Puskesmas Puring masih belum bisa melakukan dan menerapkan hal tersebut dengan baik dikarenakan mereka merasa bahwa mereka belum memiliki kecerdasan emosional yang baik. Maka dari itu, pihak Puskesmas Puring harus meningkatkan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan Puskesmas Puring agar mereka bisa melakukan hal-hal yang masuk dalam kategori cukup dengan lebih baik dan dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan maksimal. Puskesmas Puring dapat melakukan pelatihan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, pengontrolan emosi, atau bahkan dapat lebih melibatkan karyawan dalam kerja tim pada pekerjaan mereka agar mereka bisa mengontrol dan meningkatkan kecerdasan emosional pada diri mereka masing-masing. Kerja tim tersebut bisa dilakukan pada saat sosialisasi, kegiatan diluar kantor atau bahkan *outbond* diluar jam kerja bahkan hal ini juga dapat meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki karyawan Puskesmas Puring. .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner di Puskesmas Puring, Kebumen maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.
2. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.
3. Kreativitas memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*.
4. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*.
5. *Self-efficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*.
6. *Self-efficacy* memiliki peran mediasi yang negatif dan signifikan pada kreativitas terhadap *job stress*.
7. *Self-efficacy* memiliki peran mediasi yang negatif dan signifikan pada kecerdasan emosional terhadap *job stress*.

5.2 Saran

1. Bagi Puskesmas Puring

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran berikut untuk pihak Puskesmas Puring:

- a. Dalam hal kreativitas, Puskesmas Puring harus tetap menjaga kestabilan kreativitas yang dimiliki karyawan atau bahkan terus meningkatkannya agar karyawan semakin maksimal dalam pekerjaan mereka.
- b. Dalam hal kecerdasan emosional, Puskesmas Puring masuk ke dalam kategori yang tinggi yang artinya karyawannya memiliki kecerdasan emosional yang baik. Namun masih ada beberapa hal yang masuk dalam kategori cukup dan harus diperbaiki serta ditingkatkan lagi. Hal tersebut yaitu pemahaman dan rasa sensitif pada kondisi dan keadaan orang lain dan keyakinan akan kompeten yang mereka miliki sendiri yang terdapat pada item berkode KEO2, KEO3, KEO4 dan KEU2 pada tabel 4.10. Maka dari itu pihak Puskesmas Puring harus mengevaluasi dan meningkatkan hal tersebut agar karyawan tidak merasakan *job stress* yang berlebih. Hal yang bisa dilakukan ialah dapat melakukan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kecerdasan emosional pada diri karyawan atau bisa dengan melibatkan karyawan dalam kerja tim seperti dalam kegiatan sosialisasi kesehatan atau pun *outbond* diluar jam kerja agar mereka

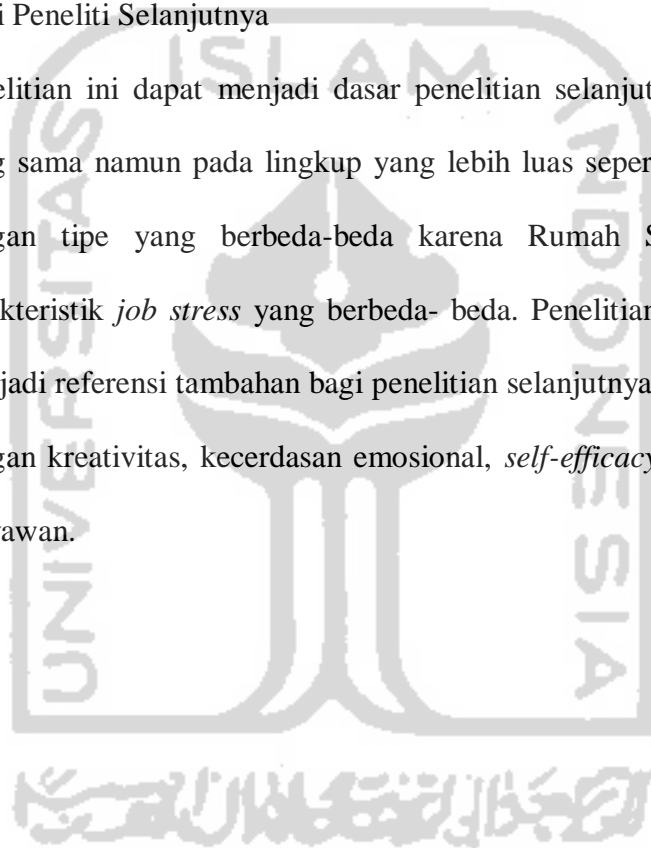
dapat memahami kondisi sekitar dan karakter masing-masing pekerja supaya dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan mencegah *job stress* yang berlebih.

- c. Sehubungan dengan *self-efficacy* yang memiliki peran yang bagus dalam memediasi kreativitas dan kecerdasan emosional terhadap *job stress*, maka dari itu diharapkan pihak Puskesmas Puring untuk terus melatih dan menjaga *self-efficacy* yang dimiliki oleh masing-masing karyawannya melalui pelatihan atau kegiatan-kegiatan yang melibatkan karyawan agar dapat menjaga dan meningkatkan *self-efficacy* karyawan. Karena, jika *self-efficacy* karyawan turun maka kreativitas dan kecerdasan emosional akan turun lalu *job stress* yang dialami oleh karyawan akan menjadi semakin meningkat. Namun pihak Puskesmas Puring juga harus mengevaluasi dan memperhatikan beberapa hal pada *self-efficacy* karyawan dikarenakan pada *self-efficacy*, ada beberapa hal yang masih masuk pada kategori cukup dan dapat membuat *job stress* karyawan meningkat jika tidak ditanggulangi. Hal tersebut terdapat pada item berkode SE1, SE2, SE3, SE6 pada tabel 4.12. Maka dari itu Puskesmas Puring harus meningkatkan dan memperbaiki hal yang masih masuk dalam kategori cukup tersebut mungkin melalui pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kepercayaan diri karyawan agar karyawan dapat merasa minder dan tidak yakin ketika melakukan sesuatu atau bisa dengan lebih

memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut terlibat dalam pemaparan penyuluhan atau hal-hal yang berkaitan dengan orang banyak agar mereka merasa lebih percaya diri dan *self-efficacy* yang mereka miliki semakin meningkat serta *job stress* pada karyawan dapat menurun.

2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya di industri yang sama namun pada lingkup yang lebih luas seperti Rumah Sakit dengan tipe yang berbeda-beda karena Rumah Sakit memiliki karakteristik *job stress* yang berbeda-beda. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kreativitas, kecerdasan emosional, *self-efficacy* dan *job stress* karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogyanto, H., M. (2016). *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Abdillah, A., C., M. (2015). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance, *Management Research Review*, 38, (1), 2–28.
- Ali, M., & Asrori, M. (2006). *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alrajhi, M., Aldhafri, S., Alkharusi, H., Albusaidi, S., Alkharusi, B., Ambusaidi, A., & Alhosni, K. (2017). The predictive effects of math teachers' emotional intelligence on their perceived self-efficacy beliefs, *Teaching and Teacher Education*, 67, 378-388.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy - toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Baron, R., A., & Byrne, D. (2000). *Social Psychology*. (9th Edition). Massachusetts: A Pearson Education Company.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1989). *Behavior in Organization: Understanding The Human Side of Work (third edition)*, Allyn & Bacon, USA.
- Beehr, T., A., & Newman, J., E. (1978). Job stress, employee health, and organizationaleffectiveness: a facet analysis, model, and literature review. *Pers. Psychol.* 31(4), 665–699.
- Black, J., Kim, K., Rhee, S., Wang, K., & Sakchutchawan, S. (2018). Self-efficacy and emotional intelligence: Influencing team cohesion to enhance team performance, *Team Performance Management: An International Journal*, 25 (1/2), 100-119.
- Bostic, J., H. (2003). *Constructive thinking mental health and physical health (Dissertation)*. USA: Saint Louis University.
- Carmeli, A., & Josman, Z., E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*, 19(4), 403–419.

- Cavanaugh, M., A., Boswell, W., R., Roehling, M., V., & Boudreau, J., W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers, *J. Appl. Psychol.* 85 (1) 65–74.
- Chang, S., H., Wang, C., L., & Lee, J., C. (2016). Do award-winning experiences benefit students' creative self-efficacy and creativity? The moderated mediation effects of perceived school support for creativity, *Learning and Individual Differences*. Article in press.
- Choi, H., Mohammad, A., A., A., & Kim, W., G., (2019). Understanding hotel frontline employees' emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout, *International Journal of Hospitality Management*, 82, 199-208.
- Conny, R., S. (2009). *Kreativitas dan Keberbakatan*, Jakarta : PT. Indeks.
- Creswell, J., W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Ding, G., Liu, H., Huang, Q., & Gu, J. (2019). Enterprise social networking usage as a moderator of the relationship between work stressors and employee creativity: A multilevel study, *Information & Management*, 56, 103-165.
- Downey, L., A., Papageorgiou, V., & Stough, C. (2006). Examining the relationship between leadership, emotional intelligence and intuition in senior female managers. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(4), 250–264.
- Feist, J & Feist, G., J. (2010). *Teori Kepribadian*, edisi 7, Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I. (2002). *Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*". Semarang: Undip.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*". Semarang: Undip.
- Goleman, D. (1997). *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional); Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2003). *Emotional Intellegence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2007). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Guilford, J., P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*, New York: Mcgraw-Hill Book Company.
- Gundlach, M., J., Martinko, M., J., & Douglas, S., C. (2003). "Emotional intelligence, causal reasoning, and the self-efficacy development process", *The International Journal of Organizational Analysis*, 11 (3), 229-246.
- Guro, A., Ozercan, M., G., & Yalcin, H. (2010). A comparative analysis of pre-service teachers' perceptions of self efficacy and emotional intelligence, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 3246-3251.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M., S., P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hon, A., H., Y., & Chan, W., W. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54 (2), 174-184.
- Hon, A., H., Y., Chan, W., W., H., & Lu, L. (2013). Overcoming work-related stress and promoting employee creativity in hotel industry: The role of task feedback from supervisor, *International Journal of Hospitality Management*, 33, 416-424.
- Judge, T., A., Jackson, C., L., Shaw, J., C., Scott, B., A., & Rich, B. (2007). "Self-efficacy and work related performance: the integral role of individual differences", *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 107-127.
- Klassen, R., M., & Chiu, M., M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context, *Contemporary Educational Psychology*, 36, 114-129.

- Lent, R., W., Brown, S., D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- Lu, C., S., & Kuo, S., Y. (2016). The effect of job stress on self-reported safety behaviour in container terminal operations: The moderating role of emotional intelligence, *Transportation Research Part F*, 37, 10-26.
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*. Eight Edition. New York McGraw-Hill Co.
- Mangkunegara, A., P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, U. (2009). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta: Rineka cipta.
- Mulyadi, S., Basuki, A., M., H., & Rahardjo, W. (2016). Student's Tutorial System Perception, Academic Self-Efficacy, and Creativity Effects on Self-Regulated Learning, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 217, 598-602.
- Ng, T., W., H., & Feldman, D., C. (2012). Employee voice behavior: a meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 216–234.
- O'Boyle, E., H., Jr., Humphrey, R., H., Pollack, J., M., Hawver, T., H., & Story, P., A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A metaanalysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788–818.
- Pachler, D., Kuonath, A., & Frey, D. (2019). How transformational lecturers promote students' engagement, creativity, and task performance: The mediating role of trust in lecturer and self-efficacy, *Learning and Individual Differences*, 69, 162-172.
- Pahi, M., H., Hamid, K., A., & Khalid, N. (2016). Save Talent of Banking Sector of Pakistan: Mediating Job Satisfaction between Job Stress and Employee Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*. 6 (3), 617-624.
- Perrewe, P., Hochwarter, W., Rosi, A., M., Wallace, A., Maignan, I., Castro, S., Ralston, D., Westman, M., Vollmer, G., Tang, M., Wan, P., & Deussen, C., V. (2002). Are work stress relationships universal? A nine-region examination of role stressors, general self-efficacy, and burnout, *Journal of International Management*, 8, 163-187.
- Puring, Puskesmas. (2017). *Profil Kesehatan, UPTD Puskesmas Puring: Kebumen*

- Rivai, V., & Mulyadi, (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Benjamin Molan. Indeks: Jakarta.
- Robbins, S., P., & Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *Emotional Intelligence, imagination, cognition and personality*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional Intelligence and Career Decision-Making Difficulties: The Mediating Role of Career Decision Self-efficacy, *Journal of Vocational Behavior*, 107, 295-309.
- Schutte, N., S., Malouff, J., M., Hall, L., E., Haggerty, D., J., Cooper, J., T., Golden, C., J., & Domheim, L. (1998). Development and Validation of A Measure of Emotional Intelligence, *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Schwarzer, R., Mueller, J., & Greenglass, E. (1999). "Assessment of perceived general self-efficacy on the Internet: data collection in cyberspace", *Anxiety, Stress, and Coping*, 12 (2), 145-161.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, 6th edn, buku ke-1 (K.M.Yon, Penerj), Jakarta, Salemba Empat.
- Solso, Maclin, & Maclin. (2008). *Psikologi Kognitif*. edisi kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Solohin, M & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinear Penelitian Sosial dan Bisnis*. Andi: Yogyakarta.
- Sugiyono, (2007). *Statistik untuk Penelitian*, set.11, Bandung, ALFABETA.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tamannaefar, M., R., & Motaghedifard, M. (2014). Subjective well-being and its sub-scales among students: The study of role of creativity and self-efficacy, *Thinking Skills and Creativity*, 12, 37-42.

- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress, *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33-40.
- Torrance, E., P. (1984). *Mentor Relationships: How They Aid Creative Achievement, Endure, Change, and Die*, Buffalo: NY: Bearly.
- Troesch, L., M., & Bauer, C., E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy, *Teaching and Teacher Education*, 67, 389-398.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work Stress and Turnover Intentions among Hospital Physicians: The Mediating Role of Burnout and Work Satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 31, 207–213.
- Udayar, S., Fiori, M., & Bausseron, E. (2020). Emotional intelligence and performance in a stressful task: The mediating role of self-efficacy, *Personality and Individual Differences*, 156, 109-790.
- Wan, H., C., Downey, L., A., & Stough, C. (2014). Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress, *Personality and Individual Differences*, 65, 86-90.
- Wong, C., S., & Law, K., S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study. *Leadersh. Q.* 13, 243–274.
- Zhou, J., & George, J., M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44, 682–696.

<http://uptdpuskesmaspuring.blogspot.com/> (diakses pada 15 Juni 2020)

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan Puskesmas Puring

Di Yogyakarta

Assalammu'alaikum. Wr. Wb

Saya Dina Widiantari mahasiswi jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul "Pengaruh Kreativitas dan Kecerdasan Emosional terhadap *JobStress* Karyawan Puskesmas Puring dimediasi oleh *Self-efficacy*.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya sebagai peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi kuisisioner penelitian ini. Saya mengucapkan banyak terimakasih kepada Bapak/Ibu/saudara/i yang sudah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Maka dari itu kebenaran dan kelengkapan jawaban sangatlah membantu dalam pelaksanaan penelitian.

Informasi yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Saudara/i akan saya jamin kerahasiaanya dan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian ini. Demikian permohonan ini dibuat, semoga Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan untuk dapat mengisi kuisisioner penelitian ini. Atas segala perhatian, bantuan serta kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Dina Widiantari

Untuk kelengkapan data penelitian, responden dimohon untuk mengisi data dibawah ini dengan cara melingkari atau beri tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang tersedia:

NO. RESPONDEN :	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Dikosongkan saja	
A. IDENTITAS RESPONDEN	
1. Nama	(jika berkenan & boleh inisial)
2. Jenis Kelamin	a. Laki-laki
	b. Perempuan
3. Usia	a. < 20 tahun
	b. 20 tahun-29 tahun
	c. 30 tahun-39 tahun
	d. 40 tahun-49 tahun
	e. > 49 tahun
4. Pendidikan terakhir	a. SMP
	b. SMA
	c. Diploma (D3)
	d. Sarjana (S1)
	e. Pascasarjana (S2)
5. Gaji	a. < Rp.2000.000
	b. Rp.2000.000-Rp.2.900.000
	c. Rp.3000.000-Rp.3.900.000
	d. Rp.4000.000-Rp.4.900.000
	e. > Rp.4.900.000
6. Masa Kerja	a. < 5 tahun
	b. 5 tahun-9 tahun
	c. 10 tahun-14 tahun
	d. 15 tahun-19 tahun
	e. 20 tahun-24 tahun
	f. > 24 tahun

A. Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan yang tersedia dibawah ini.
Dalam setiap pernyataan terdapat tujuh pilihan jawaban. Bapak/Ibu cukup memilih satu dari tujuh jawaban yang tersedia.
2. Jawablah pertanyaan atau pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang tersedia pada bagian kanan dari masing-masing pertanyaan atau pernyataan. Kuisioner ini dibuat dengan skala :

TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
1	2	3	4	5	6	7
Tidak Setuju (TS)						
Agak Tidak Setuju(ATS)						
Netral(N)						
Agak Setuju (AS)						
Setuju(S)						
Sangat Setuju(SS)						
Sangat Setuju Sekali(SSS)						

Contoh :

Gaji/Upah								
No	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
1.1	Karyawan menerima gaji sesuai porsi nya					X		

B. Daftar Pertanyaan**Bagian I : Kreativitas (x₁)**

Petunjuk pengisian : Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat pada alternatif jawaban berikut ini :

- Skor 1 = Tidak Setuju (TS)
 Skor 2 = Agak Tidak Setuju (ATS)
 Skor 3 = Netral (N)
 Skor 4 = Agak Setuju (AS)
 Skor 5 = Setuju (S)
 Skor 6 = Sangat Setuju (SS)
 Skor 7 = Sangat Setuju Sekali (SSS)

No.	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
Kreativitas								
1.	Karyawan menyarankan cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran.							
2.	Karyawan dapat memunculkan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja.							
3.	Karyawan mencari teknologi, proses, teknik baru dan atau ide produk untuk menyelesaikan pekerjaan.							
4.	Karyawan menyarankan cara baru untuk meningkatkan kualitas.							
5.	Karyawan memiliki sumber ide yang kreatif.							
6.	Karyawan tidak takut mengambil resiko							
7.	Karyawan berani untuk mempromosikan							

	dan memperjuangkan gagasan kepada orang lain.								
8.	Karyawan berani menunjukkan kreativitas pada pekerjaan saat diberi kesempatan.								
9.	Karyawan mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru.								
10.	Karyawan seringkali memiliki ide-ide baru dan inovasi.								
11.	Karyawan hadir dengan solusi kreatif untuk masalah.								
12.	Karyawan seringkali memiliki pendekatan baru terhadap masalah.								
13.	Karyawan menyarankan cara baru dalam melakukan tugas kerja.								

Bagian II : Kecerdasan Emosional (x₂)

Petunjuk pengisian : Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat pada alternatif jawaban berikut ini :

- Skor 1 = Tidak Setuju (TS)
 Skor 2 = Agak Tidak Setuju (ATS)
 Skor 3 = Netral (N)
 Skor 4 = Agak Setuju (AS)
 Skor 5 = Setuju (S)
 Skor 6 = Sangat Setuju (SS)
 Skor 7 = Sangat Setuju Sekali (SSS)

No.	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
Kecerdasan Emosional								
Dimensi <i>Self-emotion appraisal (SEA)</i>								
1.	Saya memiliki perasaan yang baik tentang mengapa saya memiliki perasaan tertentu hampir sepanjang waktu.							
2.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri.							
3.	Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan.							
4.	Saya selalu tahu apakah saya bahagia atau tidak.							
Dimensi <i>Others' emotion appraisal (OEA)</i>								
5.	Saya selalu tahu emosi teman-teman saya dari perilaku mereka.							
6.	Saya seorang pengamat yang baik terhadap emosi orang lain.							
7.	Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain.							
9.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya.							
Dimensi <i>Use of emotion (UOE)</i>								
9.	Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian mencoba yang terbaik untuk mencapainya.							
10.	Saya selalu mengatakan pada diri sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten.							
11.	Saya adalah orang yang memiliki							

	motivasi diri.								
12.	Saya akan selalu mendorong diri saya untuk mencoba yang terbaik.								
Dimensi Regulation of emotion (ROE)									
13.	Saya dapat mengendalikan emosi dan menangani kesulitan secara rasional.								
14.	Saya cukup mampu mengendalikan emosi saya sendiri.								
15.	Saya selalu bisa tenang dengan cepat ketika saya sangat marah.								
16.	Saya memiliki kendali yang baik terhadap emosi saya sendiri.								

Bagian III : Self-efficacy (z)

Petunjuk pengisian : Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat pada alternatif jawaban berikut ini :

- Skor 1 = Tidak Setuju (TS)
 Skor 2 = Agak Tidak Setuju (ATS)
 Skor 3 = Netral (N)
 Skor 4 = Agak Setuju (AS)
 Skor 5 = Setuju (S)
 Skor 6 = Sangat Setuju (SS)
 Skor 7 = Sangat Setuju Sekali (SSS)

No.	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
Self-efficacy								
1.	Saya selalu bisa mengelola diri untuk							

	memecahkan masalah yang sulit.								
2.	Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara untuk menghadapinya.								
3.	Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan saya.								
4.	Saya yakin bisa berurusan dengan efisien								
5.	Berkat akal saya, saya tahu caranya untuk menyelesaikan sesuatu.								
6.	Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah jika saya berinvestasi.								
7.	Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan.								
8.	Ketika saya dihadapkan dengan masalah, saya bisa mengatasinya.								
9.	Jika saya dalam kesulitan, saya biasanya bisa memikirkan solusinya								
10.	Apa pun yang terjadi pada saya, biasanya jika berusaha cukup keras dan yakin, saya pasti bisa.								

Bagian IV : Job Stress (z)

Petunjuk pengisian : Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat pada alternatif jawaban berikut ini :

- Skor 1 = Tidak Setuju (TS)
 Skor 2 = Agak Tidak Setuju (ATS)
 Skor 3 = Netral (N)
 Skor 4 = Agak Setuju (AS)
 Skor 5 = Setuju (S)
 Skor 6 = Sangat Setuju (SS)
 Skor 7 = Sangat Setuju Sekali (SSS)

No.	Pernyataan	TS	ATS	N	AS	S	SS	SSS
Job Stress								
Indikator Challenge Stressor (Tantangan Stress)								
1.	Proyek dan atau tugas yang saya miliki terlalu banyak.							
2.	Saya lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dari pada di rumah.							
3.	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.							
4.	Tekanan waktu yang saya alami cukup tinggi.							
5.	Jumlah tanggung jawab yang saya miliki terkadang di luar batas kemampuan saya.							
6.	Ruang lingkup tanggung jawab posisi saya mencakup banyak hal.							
Indikator Hidrance Stressor								
7.	Politik dari pada kinerja ditempat anda							

	bekerja mempengaruhi keputusan organisasi.							
8.	Terkadang saya tidak mampu memahami dengan jelas apa yang saya harapkan ditempat kerja.							
9.	Birokrasi yang harus saya lalui untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang sedikit rumit.							
10.	Saya belum bisa memastikan dengan pasti karir saya kedepannya akan seperti apa.							



Lampiran 2

Data Tabulasi Mentah

1. Kreativitas

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13
1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5
5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7
5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7
6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	7
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	5
5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3
6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	7	7
5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	6	6	6	5
6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	6	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

2. Kecerdasan Emosional

KEA1	KEA2	KEA3	KEA4	KEU1	KEU2	KEU3	KEU4
3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	1	2	2
5	4	5	4	4	1	1	1
6	6	6	6	6	5	6	5
5	6	5	5	5	5	5	5
7	7	7	5	7	7	7	7
5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	3	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
7	7	7	7	6	6	6	7
5	5	5	5	2	2	2	2
6	6	6	6	7	7	7	6
2	2	2	2	3	2	2	2
6	5	5	6	5	6	6	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	3	3
6	6	5	5	5	5	6	5

3. *Self-efficacy*

SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10
1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
6	6	7	6	7	7	6	6	7	7
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	1	1	4	4	2
7	6	7	7	7	7	7	7	7	7
2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
6	5	5	5	5	6	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
1	1	1	2	2	2	2	1	1	2
7	7	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	7	7	7	6	6	6
6	7	7	6	7	7	7	7	7	7
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	6	6	7	7	7	7	7	7	7
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2
6	6	7	7	7	7	6	6	6	7
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
7	7	7	7	6	7	7	7	7	7
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
3	3	3	5	5	3	3	3	5	5
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	7	7	7	7	7	7
2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	3	3	2	3	3	5	5
4	5	2	2	4	2	6	4	4	6
3	2	2	5	5	1	5	2	5	2
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
5	5	3	3	4	4	5	5	5	5
2	2	3	3	3	2	3	3	3	3

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	6	6	6	5	5	6	5
7	5	5	5	6	5	5	5	5	6
5	3	5	5	5	5	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	1	2	1	1	1	1	2	1

4. Job Stress

JB1	JB2	JB3	JB4	JB5	JB6	JB7	JB8	JB9	JB10
5	6	6	6	6	6	5	5	6	6
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
5	4	4	4	4	3	3	3	3	5
5	5	5	6	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
6	6	7	7	7	7	6	7	7	7
1	2	1	1	1	1	2	1	2	2
6	6	6	7	7	7	7	6	7	7
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
5	5	5	3	3	5	6	3	6	3
6	5	6	6	5	6	6	6	6	5
5	6	6	6	5	5	5	6	6	5
1	1	2	2	2	2	1	2	2	1
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	1	2	1	2	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
6	6	6	6	6	6	7	6	6	6
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3
6	7	6	7	7	7	7	7	6	7
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	7	7	6	6	7	7	7	7	7
5	5	5	5	3	3	3	3	3	3

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
5	5	5	4	4	5	3	5	5	2
1	2	1	2	1	1	2	2	1	2
5	5	5	4	4	5	5	5	5	2
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	5	3	3	3	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	5	2	1	2	5	5	5	5
6	5	6	5	6	6	6	5	6	6
6	7	7	7	7	7	7	7	6	7
3	1	5	3	3	3	3	5	3	3
5	5	5	2	2	5	2	2	5	2
4	4	4	5	5	5	4	4	3	3
5	5	5	7	6	5	6	5	5	2
6	7	7	7	6	7	7	7	7	7
5	5	5	5	1	5	1	1	5	1
6	7	7	7	6	7	7	7	7	7
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	7	6	6	6	6	6	6	6	6
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
6	7	7	7	6	7	7	7	7	7

Lampiran 3

Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuisiонер

Kriteria	Jumlah	Presentase %
Kuisiонер yang disebar	50	100
Jumlah kuisiонер yang tidak kembali	0	0
Jumlah kuisiонер yang tidak lengkap	1	2
Jumlah kuisiонер yang memenuhi syarat	48	96

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	3	6,12
Perempuan	46	93,88
Jumlah	49	100

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 tahun	0	0
21 tahun – 30 tahun	6	12,24
31 tahun – 40 tahun	21	42,86
41 tahun – 50 tahun	11	22,45
Lebih dari 50 tahun	11	22,45
Jumlah	49	100

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA / SMK	4	8,16
Diploma (D3)	42	85,71
Sarjana (S1)	3	6,12
Pascasarjana (S2)	0	0
Jumlah	49	100

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 2 juta	6	12,24
2 juta - 2,9 juta	14	28,57
3 juta – 3,9 juta	13	26,53
4 juta – 4,9 juta	13	26,53
Lebih dari 4,9 juta	3	6,12
Jumlah	49	100

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 5 tahun	4	8,16
5 tahun – 9 tahun	5	10,20
10 tahun – 14 tahun	20	40,82
15 tahun – 19 tahun	2	4,08
20 tahun – 24 tahun	7	14,29
Lebih dari 24 tahun	11	22,45
Jumlah	49	100

1. Variabel Kreativitas (x_1)

Tabel 4.8. Kreativitas (x_1)

Kode	Item	Mean	Kriteria
K1	Karyawan menyarankan cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran.	5,06	Tinggi
K2	Karyawan dapat memunculkan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja.	5,16	Tinggi
K3	Karyawan mencari teknologi, proses, teknik, baru dan atau ide produk untuk menyelesaikan pekerjaan.	4,98	Tinggi
K4	Karyawan menyarankan cara baru untuk meningkatkan kualitas.	5,12	Tinggi
K5	Karyawan memiliki sumber ide yang kreatif.	5,10	Tinggi
K6	Karyawan tidak takut mengambil resiko.	4,49	Tinggi
K7	Karyawan berani untuk mempromosikan dan memperjuangkan gagasan kepada orang lain.	4,90	Tinggi

K8	Karyawan berani menunjukkan kreativitas pada pekerjaan saat diberi kesempatan.	5,10	Tinggi
K9	Karyawan mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru.	5,00	Tinggi
K10	Karyawan seringkali memiliki ide-ide baru dan inovasi.	4,94	Tinggi
K11	Karyawan hadir dengan solusi kreatif untuk masalah.	4,96	Tinggi
K12	Karyawan seringkali memiliki pendekatan baru terhadap masalah.	4,96	Tinggi
K13	Karyawan menyarankan cara baru dalam melakukan tugas kerja.	4,84	Tinggi
Rata- Rata Total		4,97	Tinggi

2. Variabel Kecerdasan Emosional (x_2)

Tabel 4.10 Kecerdasan Emosional (x_2)

Kode	Item	Mean	Kriteria
KEA1	Saya memiliki perasaan yang baik tentang mengapa saya memiliki perasaan tertentu hampir sepanjang waktu.	4,76	Tinggi
KEA2	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri.	5,08	Tinggi
KEA3	Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan.	5,10	Tinggi
KEA4	Saya selalu tahu apakah saya bahagia atau tidak.	5,00	Tinggi
KEO1	Saya selalu tahu emosi teman-teman saya dari perilaku mereka.	4,57	Tinggi
KEO2	Sayaseorang pengamat yang baik terhadap emosi orang lain.	4,14	Cukup
KEO3	Saya sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain	4,22	Cukup
KEO4	Saya memahami pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya.	4,26	Cukup
KEU1	Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian mencoba yang terbaik untuk mencapainya.	4,71	Tinggi
KEU2	Saya selalu mengatakan pada diri sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten.	4,41	Cukup
KEU3	Saya adalah orang yang memiliki motivasi diri.	4,82	Tinggi
KEU4	Saya akan selalu mendorong diri saya untuk	5,08	Tinggi

	mencoba yang terbaik.		
KER1	Saya dapat mengendalikan emosi dan menangani kesulitan secara rasional.	4,78	Tinggi
KER2	Saya cukup mampumengendalikan emosi saya.	4,90	Tinggi
KER3	Saya selalu bisa tenang dengan cepat ketika saya sangat marah.	4,55	Tinggi
KER4	Saya memiliki kendali yang baik terhadap emosi saya sendiri	4,71	Tinggi
Rata-Rata Total		4,69	Tinggi

3. Variabel *Self-efficacy*

Tabel 4.12 *Self-efficacy*

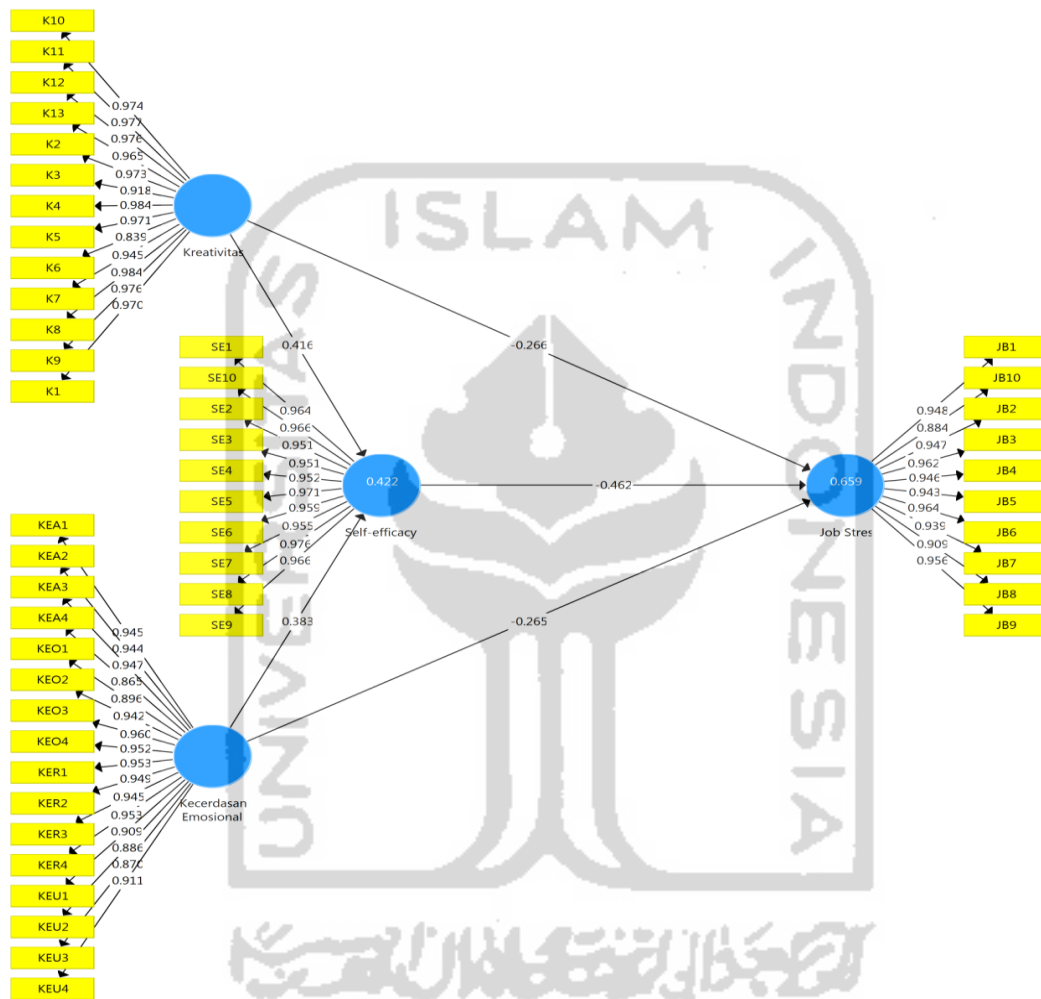
Kode	Item	Mean	Kriteria
SE1	Saya selalu bisa mengelola diri untuk memecahkan masalah yang sulit.	4,39	Cukup
SE2	Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara untuk menghadapinya.	4,41	Cukup
SE3	Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan saya.	4,33	Cukup
SE4	Saya yakin bisa berurusan dengan efisien.	4,90	Tinggi
SE5	Berkat akal saya, saya tahu caranya uuntuk menyelesaikan sesuatu.	4,57	Tinggi
SE6	Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah jika saya berinvestasi.	4,22	Cukup
SE7	Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan.	4,51	Tinggi
SE8	Ketika saya dihadapkan dengan masalah, saya bisa mengatasinya.	4,51	Tinggi
SE9	Jika saya dalam kesulitan, saya biasanya bisa memikirkan solusinya.	4,73	Tinggi
SE10	Apapun yang terjadi pada saya, biasanya jika berusaha cukup keras dan yakin, saya pasti bisa.	4,76	Tinggi
Rata-Rata Total		4,53	Tinggi

4. Variabel *Job Stress*Tabel 4.14 *Job Stress*

Kode	Item	Mean	Kriteria
JB1	Proyek dan atau tugas yang saya miliki terlalu banyak.	4,33	Cukup
JB2	Saya lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dari pada di rumah.	3,67	Cukup
JB3	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.	4,69	Tinggi
JB4	Tekanan waktu yang saya alami cukup tinggi.	3,86	Cukup
JB5	Jumlah tanggung jawab yang saya miliki terkadang di luar batas kemampuan saya.	3,53	Rendah
JB6	Ruang lingkup tanggung jawab posisi saya mencakup banyak hal.	4,04	Cukup
JB7	Politik dari pada kinerja di tempat anda bekerja mempengaruhi keputusan organisasi.	3,69	Cukup
JB8	Terkadang saya tidak mampu memahami dengan jelas apa yang saya harapkan ditempat kerja.	3,45	Rendah
JB9	Birokrasi yang harus saya lalui untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang sedikit rumit.	4,24	Cukup
JB10	Saya belum bisa memastikan dengan pasti karir saya kedepannya akan seperti apa.	3,59	Rendah
Rata-Rata Total		3,90	Cukup

Lampiran 4

Hasil Uji Outer



Gambar 4.6 Hasil Uji Outer Model

Tabel 4.16. Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen Kreativitas

Kode	Loading Factor
K1	0.970
K2	0.973
K3	0.918
K4	0.984
K5	0.971
K6	0.839

K7	0.945
K8	0.984
K9	0.976
K10	0.974
K11	0.977
K12	0.976
K13	0.965

Tabel 4.17 Nilai *loading factor* konstruk eksogen Kecerdasan Emosional.

Kode	Loading Factor
KEA1	0.945
KEA2	0.944
KEA3	0.947
KEA4	0.865
KEO1	0.896
KEO2	0.942
KEO3	0.960
KEO4	0.952
KEU1	0.909
KEU2	0.886
KEU3	0.870
KEU4	0.911
KER1	0.953
KER2	0.949
KER3	0.945
KER4	0.953

Tabel 4.18 Nilai *loading factor* konstruk mediasi *Self-efficacy*.

Kode	Loading Factor
SE1	0.964
SE2	0.951
SE3	0.951
SE4	0.952
SE5	0.971
SE6	0.959
SE7	0.955
SE8	0.976
SE9	0.966
SE10	0.966

Tabel 4.19 *Loading Factor Variabel Job Stress*

Kode	Loading Factor
JB1	0.948
JB2	0.947
JB3	0.962
JB4	0.946
JB5	0.943
JB6	0.964
JB7	0.939
JB8	0.909
JB9	0.956
JB10	0.884

Tabel 4.20 *Nilai Cross Loading*

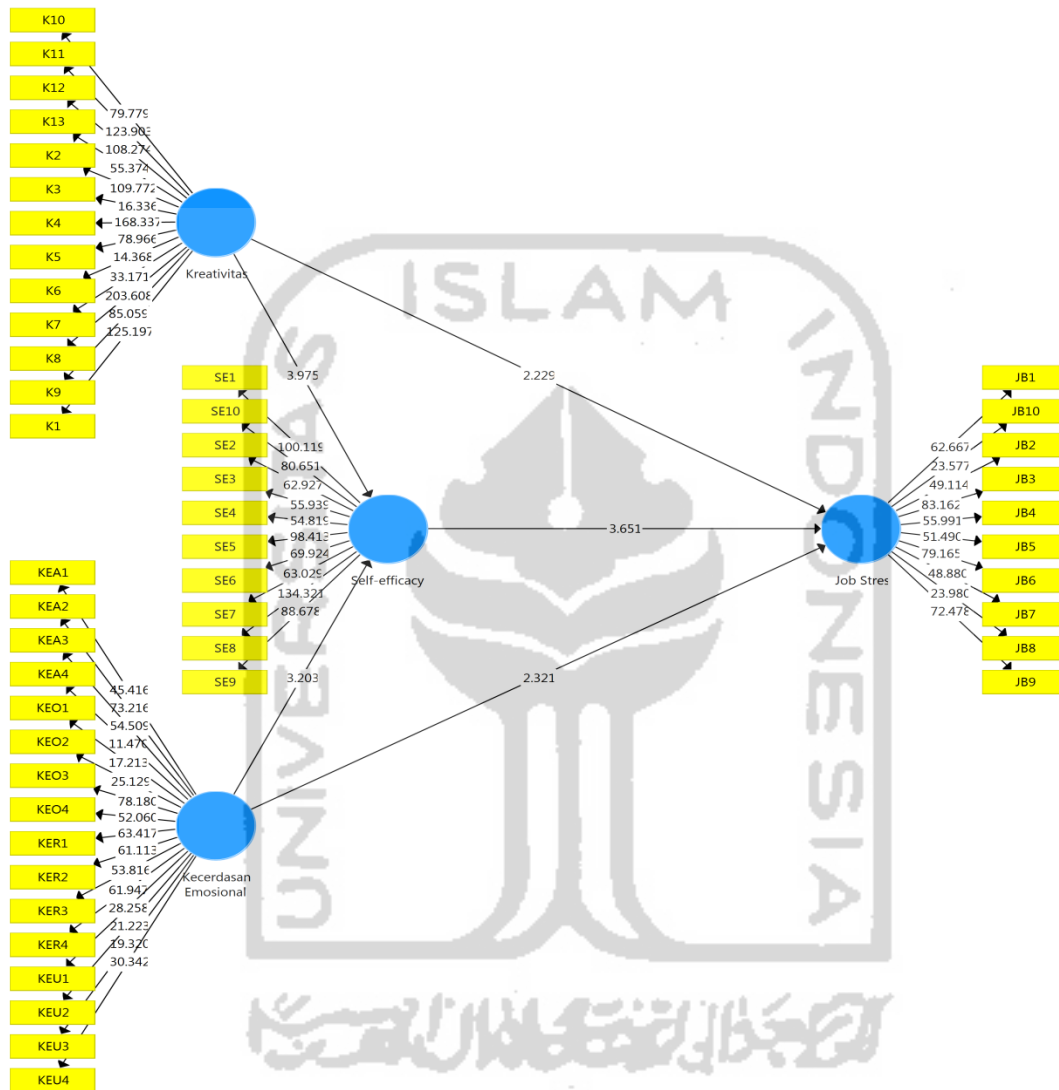
	<i>Job Stress</i>	Kecerdasan Emosional	Kreativitas	<i>Self-efficacy</i>
JB1	0.948	-0.597	-0.547	-0.695
JB10	0.884	-0.550	-0.591	-0.697
JB2	0.947	-0.591	-0.552	-0.665
JB3	0.962	-0.596	-0.639	-0.737
JB4	0.946	-0.533	-0.564	-0.651
JB5	0.943	-0.516	-0.517	-0.659
JB6	0.964	-0.503	-0.579	-0.687
JB7	0.939	-0.556	-0.493	-0.725
JB8	0.909	-0.528	-0.573	-0.709
JB9	0.956	-0.555	-0.575	-0.741
K10	-0.587	0.335	0.974	0.539
K11	-0.600	0.320	0.977	0.541
K12	-0.584	0.315	0.976	0.526
K13	-0.647	0.275	0.965	0.536
K1	-0.598	0.319	0.970	0.523
K2	-0.558	0.295	0.973	0.498
K3	-0.447	0.246	0.918	0.458
K4	-0.579	0.332	0.984	0.504
K5	-0.570	0.303	0.971	0.524
K6	-0.520	0.177	0.839	0.510
K7	-0.566	0.354	0.945	0.520
K8	-0.590	0.342	0.984	0.491
K9	-0.603	0.356	0.976	0.530
KEA1	-0.532	0.945	0.264	0.522

KEA2	-0.534	0.944	0.361	0.466
KEA3	-0.554	0.947	0.332	0.497
KEA4	-0.621	0.865	0.290	0.444
KEO1	-0.531	0.896	0.195	0.475
KEO2	-0.531	0.942	0.234	0.500
KEO3	-0.570	0.960	0.318	0.477
KEO4	-0.538	0.952	0.255	0.496
KER1	-0.529	0.953	0.273	0.464
KER2	-0.558	0.949	0.369	0.483
KER3	-0.621	0.945	0.334	0.519
KER4	-0.618	0.953	0.303	0.511
KEU1	-0.437	0.909	0.196	0.407
KEU2	-0.488	0.886	0.309	0.467
KEU3	-0.511	0.870	0.333	0.472
KEU4	-0.517	0.911	0.363	0.436
SE1	-0.672	0.534	0.521	0.964
SE10	-0.729	0.488	0.568	0.966
SE2	-0.715	0.579	0.510	0.951
SE3	-0.736	0.470	0.518	0.951
SE4	-0.722	0.473	0.469	0.952
SE5	-0.727	0.477	0.507	0.971
SE6	-0.702	0.490	0.512	0.959
SE7	-0.733	0.501	0.570	0.955
SE8	-0.695	0.488	0.500	0.976
SE9	-0.699	0.455	0.497	0.966

Tabel 4.21 *Composite Reliability*

	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Job Stres	0.985	0.987	0.884
Kecerdasan Emosional	0.989	0.99	0.68
Kreatifitas	0.993	0.993	0.919
Self Efficacy	0.991	0.992	0.924

LAMPIRAN 5
 Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 4.7 Hasil Analisis *Bootstrapping*

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Model Struktural

Hubungan Vaariabel Penelitian	Original Sample	T Statistics	P Value	Keterangan
Kreativitas ->Self-Efficacy	0,416	3,975	0,000	Signifikan Diterima
Kecerdasan Emosional ->Self-Efficacy	0,383	3,203	0,001	Signifikan Diterima
Kreativitas ->Job Stress	-0,626	2,229	0,026	Signifikan Diterima
Kecerdasan Emosional ->Job Stress	-0,625	2,321	0,021	Signifikan Diterima
Self-Efficacy ->Job Stress	-0,462	3,651	0,000	Signifikan Diterima
Kreativitas ->Self-Efficacy ->Job Stress	-0,192	2,584	0,010	Signifikan Diterima
Kecerdasan Emosional ->Self-Efficacy ->Job Stress	-0,177	2,321	0,021	Signifikan Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2020

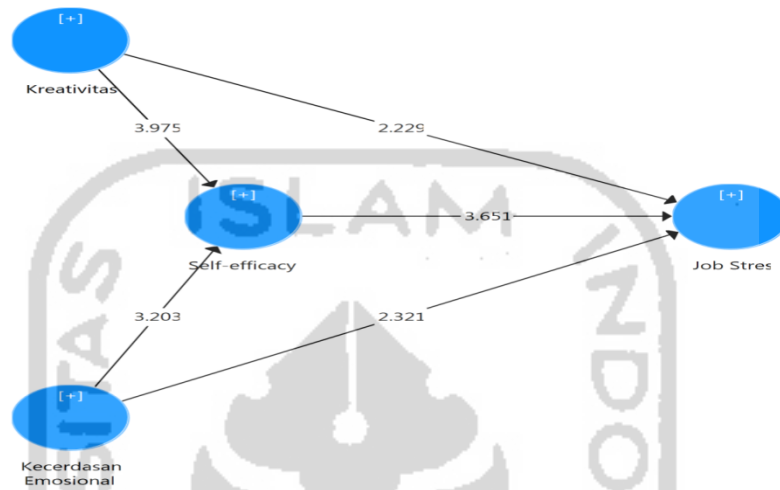
1. R-Square

Tabel 4.23 R-Square

Item	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Job Stress</i>	0,659	0,636
<i>Self-efficacy</i>	0,422	0,397

Sumber: Data Primer diolah 2020

2. Uji Signifikansi



Gambr 4.8 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.24 Hasil T-Statistic

Hubungan Vaariabel Penelitian	Original Sample	T Statistics	P Value	Keterangan
Kreativitas ->Self-Efficacy	0,416	3,975	0,000	Signifikan Diterima
Kecerdasan Emosional ->Self-Efficacy	0,383	3,203	0,001	Signifikan Diterima
Kreativitas ->Job Stress	-0,626	2,229	0,026	Signifikan Diterima
Kecerdasan Emosional ->Job Stress	-0,625	2,321	0,021	Signifikan Diterima
Self-Efficacy ->Job Stress	-0,462	3,651	0,000	Signifikan Diterima
Kreativitas ->Self-Efficacy ->Job Stress	-0,192	2,584	0,010	Signifikan Diterima
Kecerdasan Emosional ->Self-Efficacy ->Job Stress	-0,177	2,321	0,021	Signifikan Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	T Statistik	Keterangan
1.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap <i>self-efficacy</i> .	3.975	Terbukti
2.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap <i>self-efficacy</i> .	3.203	Terbukti
3.	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kreativitas terhadap <i>job stress</i> .	2.321	Terbukti
4.	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap <i>job stress</i> .	2.229	Terbukti
5.	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan <i>self-efficacy</i> terhadap <i>job stress</i> .	3.651	Terbukti
6.	<i>Self-efficacy</i> memiliki peran yang negatif dan signifikan pada kreativitas terhadap <i>job stress</i> .	2.584	Terbukti
7.	<i>Self-efficacy</i> memiliki peran yang negatif dan signifikan pada kecerdasan emosional terhadap <i>job stress</i> .	2.321	Terbukti

Sumber: Data Primer diolah, 2020

3. Analisis SEM Efek Mediasi

a. Model Pertama

Tabel 4.26 Model Pertama

Variabel	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value
K – JB	-0,459	4,710	0,000
KE – JB	-0,443	4,705	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2020

b. Model Kedua

Tabel 4.27 Model Kedua

Variabel	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value
K – SE	0,417	4,024	0,000
KE – SE	0,384	3,159	0,002

Sumber: Data Primer diolah, 2020

c. Model Ketiga

Tabel 4.28 Model Ketiga

Variabel	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value
K – SE – JB	-0,192	2,584	0,010
KE – SE – JB	-0,177	2,321	0,021

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Lampiran 6:

Biodata Peneliti



Nama : Dina Widiyanti
 Tempat, Tanggal Lahir : Bengkalis, 31 Oktober 1998
 Jenis Kelamin : Perempuan
 NIM : 16311170
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Alamat : Jl. Jangkar Bumi No. 156A,
 Mancasan Kidul, Depok, Sleman,
 Yogyakarta
 Pendidikan Formal :
 1. TK Pembina
 2. SDN 05 Bengkalis
 3. SMPN 01 Bengkalis
 4. SMAN 01 Bengkalis
 5. Universitas Islam Indonesia
 Email : dinawidiyanti31@gmail.com