



## **Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut**

### ***The Effect of Self-Efficacy Training, Transformational Leadership on Work Stress of North Sumatra Regional Police Mobile Brigade Members***

**Halim Perdana Kusuma, M.Rajab Lubis & Suryani Hardjo**

Program Studi Magister Psikologi, Pascasarjana, Universitas Medan Area

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan efikasi diri dan kepemimpinan terhadap stres kerja anggota Brimob di Medan. Waktu penelitian dilaksanakan pada November 2016 sampai Maret 2017. Menggunakan metode kuantitatif eksperimen, yaitu *one group pretest-posttest design*. Metode pengambilan *sample purposive* sebanyak 20 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala yaitu skala stres kerja, efikasi diri dan skala kepemimpinan, dimana reliabilitas skala stres kerja sebesar 0.916, reliabilitas skala efikasi diri sebesar 0.963 dan skala kepemimpinan sebesar 0.948. Ketiga skala tersebut sangat reliabel dan layak dijadikan alat ukur dalam penelitian ini. Hasil pelatihan efikasi diri menunjukkan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar  $0.000 < 0.05$ , yang memiliki arti bahwa ada pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap penurunan stres kerja anggota Brimob, sedangkan hasil penelitian secara parsial antara variabel kepemimpinan dengan stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini terlihat dari hasil  $p$  sebesar  $0.327 > 0.05$  dan  $R^2$  sebesar 0.053 dimana kontribusi kepemimpinan hanya sebesar 5.3 % terhadap stres kerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan nilai signifikansi efikasi diri dan kepemimpinan terhadap stres kerja sebesar  $0.072 > 0.05$ , yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri dan kepemimpinan terhadap stres kerja, dengan sumbangan determinasi hanya sebesar 26.6 %.

**Kata Kunci** : Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan dan Stres kerja

#### **Abstract**

*This study aims to see the effect of self efficacy and transformational leadership on work stress of members of Brimob Polda Unit in Medan. The study was conducted from November 2016 until March 2017. Using the quantitative method of experimentation, using a one group pretest-posttest design. Using purposive sampling method as many as 20 people. Data collection methods in this study using a scale, which consists of work stress scale, self efficacy and leadership scale, where the reliability of the scale work stress for 0.916, reliability self-efficacy scale of 0.963 and the leadership scale of 0.948. Where the three scales are very reliable and worthy used as a measuring tool in this study. The results of self efficacy training showed the significance ( $p$ ) value of  $0.000 < 0.05$ , which means that there is an effect of self efficacy training on job stress reduction of Sat Brimob members, while the partial research result between leadership variables and work stress has no significant influence. This is seen from the results  $p$  of  $0.327 > 0.05$  and  $R^2$  of 0.053 where the leadership contribution is only 5.3% of work stress. While simultaneous research results show the value of self efficacy and leadership significance to work stress of  $0.072 > 0.05$ , which means that there is no significant influence between self efficacy and leadership to work stress, with a contribution of only 26.6% determination.*

**Keywords**: Self Efficacy Training, Leadership and Job Stress

**How to Cite**: Kesuma, H.P. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 23-

\*E-mail: [haliaperdawa@gmail.com](mailto:haliaperdawa@gmail.com)



## PENDAHULUAN

Salah satu profesi yang banyak mengandung resiko dalam menunaikan pekerjaannya adalah adalah anggota Brimob. Tugas pokok Sat Brimob Polda Sumut adalah memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan kepada masyarakat yang profesional, bermoral, modern dan dipercaya dalam penegakan hukum dengan tetap menjunjung tinggi hukum dan HAM untuk menciptakan situasi KAMTIBMAS yang kondusif di wilayah Provinsi Sumatra Utara. Dengan tugas pokok tersebut yang berorientasi pada pelayanan masyarakat, maka semua anggota Brimob diharapkan dapat bekerja profesional untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, sehingga kerap sekali anggota Brimob bekerja tidak mengenal waktu, bahkan mengabaikan kepentingan keluarga demi menjalankan sebuah tanggung jawab sebagai anggota Brimob. Dengan bekerja tanpa batas waktu tersebut menyebabkan anggota Brimob rentan terkena stres kerja.

Menurut penuturan Bapak H, Bapak E juga mengemukakan jika sistem pembagian kerja di Sat Brimob belum terkoordinir dengan baik. Artinya ada anggota yang bekerja merangkap, yang sebenarnya tidak menjadi tanggung jawabnya. Namun karena pimpinan memberikan mandat maka hal tersebut harus dilakukan, sementara ada anggota yang terlalu santai kerjanya, sehingga keadaan tersebut terkadang menjadi beban anggota yang kelebihan tanggung jawab dalam bekerja. Dampaknya seperti yang saya alami, saya mudah mengalami kelelahan secara fisik, karena kurang memiliki jam istirahat yang baik, mudah terpancing emosi.

Selain penuturan dari bapak H dan E, terdapat juga data dari provos, dimana tercatat ada 45 orang yang sering mangkir dari tugas dengan alasan sakit, urusan keluarga dan malas. Selain itu ada 5 kasus perkelahian yang terjadi antara sesama anggota maupun dengan masyarakat.

Dari persoalan di atas dimana terjadi tanggung jawab yang berat dalam menjalankan tugas, sering meninggalkan keluarga jika bertugas ke luar kota, porsi beban kerja yang tidak seimbang, sehingga mengakibatkan untuk beberapa anggota mengalami kelelahan secara fisik, emosi yang tidak stabil, kurangnya memiliki jam istirahat yang berkualitas dan sering mangkir dari tugas. Hal ini menyebabkan anggota Brimob rentan mengalami stres kerja. Menurut Silvia (2013) Stres kerja merupakan bentuk dari ketidak seimbangan antara fisik dan psikis yang dapat menimbulkan kerugian bagi individu maupun organisasi yang terkait. Stres kerja merupakan ancaman yang sering dihadapi oleh berbagai macam organisasi pada saat ini. Stres kerja ini bukan hanya merugikan individu saja, namun organisasi yang terkait juga akan mengalami hal ini. Beberapa studi terakhir menyimpulkan bahwa setiap tahunnya kasus stres kerja di Indonesia meningkat dengan cepat dan berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis dan masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan (Almasitoh, 2011).

Salah satu penyebab terjadinya peningkatan stres kerja terhadap anggota, dapat disebabkan oleh perilaku para atasan (Hamdani, 2012). Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang diharapkan dapat diwujudkan secara bersama dengan anggotanya dan bukan menyebabkan stres bagi anggotanya (Sitanggang, 2013). Penelitian yang dilakukan Soegiono (2010) mendapatkan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang baik menyebabkan anggota menjadi tidak produktif dan kurang kreatif sehingga berdampak pada ketidak tercapaiannya karir yang dicita-citakan anggota yang membuat anggota merasa stres terhadap pekerjaannya (Hersey dan Blanchard, 1995) gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. (Ardana, dkk

2012) Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.

Sedangkan menurut Che Ngah al.,(2013) dalam penelitiannya menyatakan, gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, gaya kepemimpinan dapat berbeda di berbagai negara khususnya dalam aspek budaya, pendekatan dan bahasa. Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting karena pemimpin merupakan fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Skansi, 2000). Gaya kepemimpinan yang otokratik akan mengakibatkan anggota menjadi stres sehingga karyawan merasa malas dan tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan kinerja menjadi menurun dan akhirnya menjadi beban kerja dan dapat menumpuknya pekerjaan. Menurut Danim (2004) gaya kepemimpinan otokratik ialah suatu tindakan menurut kemauan sendiri, setiap pemikirannya dipandang benar, keras kepala dan bersifat paksaan. Aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti dari pimpinan yang otoriter untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan penyebab utama stress (Haryati, dkk., 2019).

Menurut Grau et.al (2001) menunjukkan bahwa rutinitas kerja, konflik peranan, kurangnya otonomi dan dukungan sosial secara signifikan dapat mengakibatkan stres jika anggota memiliki tingkat keyakinan diri yang rendah.

Penelitian Jex dan Bliese (1999) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tinggi rendahnya stres individu dalam menghadapi stressor kerja tergantung tinggi rendahnya efikasi diri yang dimiliki seseorang, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi tidak bereaksi negatif terhadap beban kerja yang berlebihan dibandingkan dengan individu yang efikasinya dirinya rendah. Selanjutnya Bandura (1997) menyatakan bahwa keyakinan diri (self efficacy) mempunyai pengaruh yang kuat pada tanggung jawab dan tantangan yang dihadapi anggota dalam melaksanakan pekerjaan. Skansi (2000), menyatakan bahwa seseorang yang memiliki efikasi diri rendah akan cenderung merasa helpless, tidak mampu melakukan pengaturan pada keadaan yang terjadi pada hidupnya. Pada saat mereka menghadapi hambatan, mereka akan dengan cepat menyerah, bila pada usaha pertama mengalami kegagalan. Seseorang yang memiliki efikasi diri sangat rendah tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun (Dalimunthe, dkk., 2020; Lubis, 2018; Tarigan, dkk., 2015).

Efikasi diri yang rendah dapat merusak motivasi, menurunkan aspirasi, mengganggu kemampuan kognitif, dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kesehatan fisik. Kenyataan negatif seperti ini cepat atau lambat akan mempengaruhi kondisi kejiwaan anggota. Akibatnya, tak mengherankan apabila terdapat anggota yang mengalami stres dalam pekerjaannya. Menurut Jex, Blies dan Primeau (dalam Robbins, 2002) Pekerjaan pun dapat benar-benar menjadi ancaman dan sumber stres bagi individu yang tidak memiliki keyakinan dan self efficacy yang tinggi bahwa dirinya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya.

Bandura dalam Heslin dan Klehe (2006) mengatakan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mencapai sebuah prestasi kesuksesan dalam mengerjakan tugas. Efikasi diri seseorang tidak bersifat statis namun dapat berubah atau dapat ditingkatkan, Efikasi diri mempunyai keunggulan, yaitu bisa ditingkatkan melalui suatu pelatihan efikasi diri (Noe et al, 2003). Melalui pelatihan efikasi diri, seseorang

dapat meningkatkan kemampuan dan kepercayaan dalam dirinya bahwa ia mampu dan memiliki keyakinan yang kuat bahwa memiliki potensi dalam diri untuk menyelesaikan tanggung jawab atau meraih suatu tujuan yang sudah diimpikan (Sitanggang & Nini, 2014; Hulu, & Irna, 2013; Minauli & Imelda, 2011).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen *one group pretest-posttest design*. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Satuan Brimob Polda Medan Sumatera Utara. Menggunakan Purposif sampel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Memiliki skor stres kerja yang tinggi
2. Rentang usia yang sama atau tidak jauh beda
3. Pangkat atau jabatan yang setara
4. Status pernikahan yang sama

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan skala, yaitu :

1. Skala stres kerja disusun berdasarkan 3 aspek yaitu : aspek fisiologis, psikologis Setelah uji coba terdapat 10 aitem yang gugur, dengan koefisien korelasi butirnya  $r_{bt}$  : 0.300 sampai 0.872. dan nilai reliabilitas sebesar 0.932
2. Skala efikasi diri : diukur melalui dimensi level, generality dan strength. Setelah uji coba terdapat 4 aitem yang gugur. Koefisien korelasi butir  $r_{bt}$  sebesar 0.399 sampai 0.875. dengan reliabilitas sebesar 0.963
3. Skala kepemimpinan :diukur melalui gaya kepemimpinan transformasional. Setelah uji coba terdapat 6 aitem yang gugur. Koefisien korelasi butir  $r_{bt}$  sebesar 0.323 sampai 0.789. reliabilitas sebesar 0.948.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi prasyarat dalam penelitian ini :

1. Uji normalitas

Tabel 1. Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statis	df	Sig.
Stres	.085	20	.200*
efikasi	.191	20	.054
kepemimpinan	.129	20	.200*

hasil penyebaran data terlihat variabel stres kerja, efikasi diri dan kepemimpinan normal karena nilai  $p > 0.05$ .

2. Uji Homogenitas Motivasi kerja

Tabel 2. Rangkuman hasil uji homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.992	1	38	.166

Hasil ini menunjukkan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar  $0.166 > 0.05$  maka dapat dikatakan motivasi kerja homogen.

### 3. Uji linieritas

Tabel 3. Rangkuman hasil uji linieritas

Skor	F beda	P beda	ket
X1-Y	35.05	0.605	tidak
X2-y	10.99	0.404	tidak

Uji linieritas berfungsi untuk melihat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil penelitian tidak terdapat hubungan linier antara efikasi diri dengan stres kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikansi ( $p$ )  $0.605 > 0.05$ . dan kepemimpinan dengan motivasi kerja tidak terdapat hubungan yang linier, ( $p$ )  $0.404 > 0.05$ .

#### 1. Tabel 4 Uji-t

t	df	Sig. (2-tailed)
<b>21.052</b>	38	0.000

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap penurunan stres kerja, dimana nilai signifikansi ( $p$ )  $0.000 < 0.05$ .

#### 2. Regresi berganda

Tabel 5. Rangkuman hasil perhitungan regresi berganda

model	$r^2$	$f_{reg}$	$p$	se
X1X2-Y	0.266	3.081	0.72	89.4 %

Dari hasil penelitian didapat nilai signifikansi sebesar  $0.072$ , dimana nilai  $p > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, dimana  $R$  square sebesar  $0.266$ , yaitu bahwa efikasi diri dan kepemimpinan memiliki kontribusi hanya sebesar  $26.6\%$  terhadap stress kerja.

Dari hasil pengolahan *uji-t* ditemukan nilai signifikansi ( $p$ )  $0.000$ , dimana nilai signifikansi ( $p$ )  $< 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara model pengembangan pelatihan efikasi diri terhadap penurunan stres kerja anggota Satuan Brimob. Hal ini didukung dari temuan mean *pretest-posttest*. Dimana mean *pretest* sebesar  $87.75$  sedangkan mean *posttest* sebesar  $38.85$ . dimana terjadi penurunan tingkat stress sebesar  $48.9$ . Bekerja sebagai seorang aparat keamanan Negara memiliki banyak tanggung jawab sehingga pekerjaan ini rentan dengan tekanan yang dapat menyebabkan stres kerja. Menurut Rulin (2004), stres kerja terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu. Anggota yang memiliki kemampuan kerja yang dibawah standar rentan mengalami tekanan karena tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya. Jika tekanan kerja mulai terjadi, hal ini dapat menyebabkan hambatan proses berfikir, lebih emosional, dan gangguan pada kondisi fisik.

Seorang anggota yang memiliki keyakinan yang tinggi bahwa ia mampu melaksanakan tugas dengan baik, akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi pula dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga ketika menghadapi situasi kurang kondusif, seperti

menyelesaikan konflik di daerah, demonstrasi yang tiba-tiba, perintah atasan yang tiba-tiba tanpa mengenal waktu, maka ia mampu menanggulangi situasi tersebut secara efektif tanpa terlihat ragu-ragu dan cemas. Efikasi diri yang tinggi membantu individu untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik. Dengan rutinitas pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dan jam kerja yang cukup panjang, seorang anggota yang memiliki efikasi diri tinggi tidak akan mudah mengalami stres. Mereka memiliki keyakinan dan motivasi yang tinggi bahwa ia mampu untuk menyelesaikan tugas tersulit sekalipun. Mereka juga percaya bahwa mereka mampu untuk mengontrol ancaman maupun stressor yang datang baik dari dalam diri maupun dari lingkungan, sehingga mereka memiliki strategi coping yang efektif.

Sebaliknya, anggota yang merasa tidak yakin dengan kemampuannya cenderung mudah merasa cemas dan mudah menyerah. Namun permasalahannya efikasi diri seseorang berbeda-beda dan bersifat dinamis, bisa mengalami perubahan tingkat karena berbagai faktor. Menurut Bandura (1997) efikasi diri dapat ditingkatkan dengan cara mengikuti pelatihan. Melalui program pelatihan anggota dibimbing, dikuatkan dan diarahkan untuk tetap dan meningkatkan efikasi diri atau kepercayaan dan keyakinan dalam dirinya bahwa ia memiliki kekuatan untuk mengatasi segala persoalan atau permasalahan yang dihadapi.

Sedangkan hasil penelitian ini secara asosiatif parsial pengaruh kepemimpinan dengan stres kerja, dimana nilai signifikansinya sebesar ( $p$ ) 0.327, dimana ( $p$ ) > 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan dengan stres kerja. Hasil tersebut diperkuat dengan dengan hasil *R square* sebesar 0.053, dimana menunjukan pengaruh *determinasi* ( $0.053 \times 100\%$ ) yaitu hanya sebesar 5.3%, yang artinya bahwa kontribusi kepemimpinan hanya sebesar 5.3% terhadap stress kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis awal peneliti ditolak. Banyak faktor yang menyebabkan hipotesis peneliti ditolak diantaranya jumlah sampel yang digunakan tidak mewakili populasi pada satuan Brimob medan yang sebanyak 686 orang. Menurut Soegiyona (2015) minimal sampel dalam penelitian asosiatif sebanyak 30 orang. selain itu faktor budaya organisasi juga mempengaruhi stres kerja anggota brimob. Menurut Ndraha (2005) mengatakan bahwa budaya organisasi sangat signifikan mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Dimana budaya organisasi satuan Brimob sangat kaku dan terstruktur, dan menggunakan komunikasi satu arah, sehingga anggota tidak diberikan kesempatan untuk mengungkapkan pendapat. Hal ini didukung oleh hasil wawancara kepada bapak X, dimana beliau mengungkapkan bahwa system di Satuan Brimob yang bersifat hirarki memberikan tekanan terhadap beliau, seperti anggota tidak boleh bilang tidak terhadap perintah yang diberikan, system kenaikan pangkat yang lama dan rumit prosesnya. Masih berlakunya sistem junior dan senior.

Hasil penelitian secara simultan tentang pengaruh efikasi diri, kepemimpinan dengan stress kerja menunjukkan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0.072, dimana nilai  $p > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, dimana *R square* sebesar 0.266, yaitu bahwa efikasi diri dan kepemimpinan memiliki kontribusi hanya sebesar 26.6 % terhadap stress kerja. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, bahwa penelitian ini hanya

menggunakan 20 sampel penelitian, sehingga jumlah tersebut tidak mewakili populasi di satuan Brimob. Hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan tidak ada pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap stress kerja (kumala Sari, 2016).

Ada beberapa faktor yang lebih dominan mempengaruhi stres kerja anggota satuan Brimob seperti lingkungan dan budaya organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Robbins (2002) yang membagi tiga kategori potensi penyebab stres (stressor) yaitu lingkungan, organisasi, dan individu. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam perancangan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para anggota dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, stres kerja anggota lebih banyak disebabkan oleh lingkungan dan budaya organisasi disatuan Brimob. Dimana sistem kerja, pembagian kerja yang belum jelas, selain itu waktu kerja yang tidak pasti dan system komunikasi yang bersifat satu arah, hal-hal tersebut yang menyebabkan munculnya tekanan atau stres pada anggota satuan Brimob, dimana variabel tersebut tidak dikaji dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Ada pengaruh model pengembangan pelatihan efikasi diri terhadap penurunan stres kerja anggota Sat Brimob Polda Medan. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan stres kerja anggota Sat Brimob Polda Medan. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara efikasi diri dan kepemimpinan terhadap stres kerja anggota Sat Brimob Polda Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. (2011). *Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat*. Psikoislamika - Jurnal Psikologi Islam, 8, (1), 63– 82.
- Ardana, K., Mujiati, W., & Utama, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Edisi Revisi Keenam. Jakarta :Rieneka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *PenyusunanSkala Psikologi*. Yogyakarta:Pustaka.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: Thexercise of control*. New york : W.H Freeman and company.
- Beehr, T.A. (1995). *Self - Efficacy : The Exercise of Control new York : Freeman , Psychological Stress in The Workplace*. London: Routledge.
- Dalimunthe, H., Dewi, S., & Faadhil, F. (2020). Pelatihan Universal Design for Learning untuk Meningkatkan Efikasi Diri Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu dalam Mengajar. JURNAL DIVERSITA, 6(1), 133-142. doi:https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3784
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* Jakarta:PT Rineka Cipta Utama.
- Grau, R., Salanova, M., Jose, P.M. (2001). *Moderator Effects Of Self Efficacy On Occupational Stress*. Psychology in Spain, Vol. 5 No. 1
- Hamdani, W., dan Handoyo, S. (2012). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 1(2).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, M.T.E. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Haslina, C.N. et., al. (2013). *Leadership Style Of General Managers and Job Satisfaction Antecedent Of Middle Managers in 5-Star Hotel in Kuala Lumpur*. Asian Social Science. Vol 9. No. 15.

- Health and Safety Executive. (2001). *Tackling Work-Related Stress: a Manager's Guide to Improving and Maintaining Employee Health and Wellbeing*. Sudbury: Health and Safety Executive
- Hersey, P. and Blanchard, K. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma. Erlangga. Jakarta
- Hulu, T., Irna M., (2013), Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri dengan Prestasi Belajar, *Analitika*: 5 (2): 50-56
- Jex, S. M; Paul D. Bliese; Sheri Buzzle; & Jessica Primeau. (2001). *The Impact of Self-Efficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86 no. 3 h. 401-409
- Jex, S.M & Bliese, P.D. (1999). *Efficacy beliefs as moderator of the impact of work-related stressor : A Multilevel study*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 84.
- Lubis, I. (2018). Hubungan Regulasi Diri dalam Belajar dan Efikasi Diri dengan Prokrastinasi Akademik Mahasiswa. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 90-98. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1884>
- Luthans, F. (2005). *Perilaku organisasi.Edisi kesepuluh*. Yogyakarta : Andi.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Cv Pustaka Setia.
- Minauli, I., Imelda B.,(2011), Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Regulasi Diri Dalam Belajar Dengan Prestasi Akademik Mahasiswa, *Analitika*: 3 (2): 99-114.
- Myers, D.G.,(1999). *Social Psychology*. Boston : McGraw-Hill,Inc
- Palmer S, Cooper C, Thomas K, (2004). *Creating a Balance : Managing Stress*, London British Librariy, Inggris.
- Robbins, S.P., (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organsasi*. Edisi kelima. Surabaya : Airlangga.
- Sarafino, E.P. (1998). *Health Psychology Biopsychosocial interaction*. New York : John wiley 7 Sons, Inc.
- Sari, K.M.H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSID*
- Sholichah, S. (2015). *Pelatihan efikasi diri untuk mengurangi stress kerja perawat Rumah Sakit Jiwa*. *Jurnal Psikologi Mandiri*.
- Sitanggang, O.E.Y., Nini S.W., (2014), Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kecemasan pada Calon TKI, *Analitika*: 6 (1): 37-43
- Sitanggang, R. E. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Terhadap Stres Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Divisi Enterprise Servise Medan*.*Skripsi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Sumatra Utara, Medan*.
- Skansi, D., (2000). *Relation of managerial efficiency and leadership styles empirical study in Hrvatska elektroprivreda*. *Journal Management*, Vol.5 No.2, pp.51-67.
- Soegiono, P. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Karier Staknan Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Bagi Komitmen Organisasi dan OCB Karyawan PT. Alfa Retilindo Surabaya*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2), pp: 446-454.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi.
- Tarigan, R.br., Sri M., Nurmaida I., (2015), Pengaruh Bimbingan Kelompok Peer Group terhadap Efikasi Diri dan Self-Regulated Learning, *Analitika*: 7 (2): 67-79
- Winarsunu, T, (2006). *Statistik Dalam penelitian Psikologi dan pendidikan*. Malang : UMM Press.
- Yulk. G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks