

## APAKAH KECERDASAN EMOSI MEMENGARUHI STRES KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN START UP?

<sup>1</sup>Renanda L. Chasanah, <sup>2</sup>Inge Andriani, <sup>3</sup>Firda F. Fatimah\*

<sup>1, 2, 3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat  
<sup>1</sup>renandalch@gmail.com <sup>2</sup>inge\_andriani@staffsite.gunadarma.ac.id  
<sup>3</sup>firdafitri@staffsite.gunadarma.ac.id\*  
) Penulis Korespondensi

### Abstrak

Lingkungan pekerjaan karyawan perusahaan startup yang sangat dinamis bergantung pada keadaan yang dibutuhkan, terkadang seorang karyawan dapat memegang dua atau lebih deskripsi pekerjaan yang berbeda, tekanan pekerjaan saat adanya deadline dan dibutuhkan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, serta dituntut untuk terus berinovasi menyebabkan timbulnya stres kerja. Untuk dapat mengatasi stress kerja yang dialami dibutuhkan adanya kemampuan mengenali dan mengelola emosi sehingga dapat menemukan pemecahan masalah dan mengubah tekanan yang dialami dengan memiliki kecerdasan emosi. Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris hubungan antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada karyawan perusahaan startup. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik incidental sampling. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 223 karyawan startup. Teknik analisis data menggunakan korelasi product moment Pearson. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar  $-0,345$  dengan signifikansi sebesar  $0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan startup yang memiliki kemampuan mengenali emosi, mengelola emosi, berpikir, merencanakan, dan pemecahan masalah yang ada pada diri individu dengan memiliki kemampuan kecerdasan emosi yang tinggi, maka permasalahan yang ada akan mampu untuk dikendalikan oleh individu tersebut sehingga stres kerja akan menurun.

**Kata kunci:** kecerdasan emosi, stres kerja, karyawan, perusahaan startup

### Abstract

The work environment of startup company employees is very dynamic depending on the circumstances needed, sometimes an employee can hold two or more different job descriptions, work pressure when there are deadlines and are required to complete work quickly, and are required to continue to innovate causing work stress. To be able to overcome the work stress experienced requires the ability to recognize and manage emotions so that they can find problem solving and change the pressure experienced by having emotional intelligence. The purpose of this study is to empirically examine the relationship between emotional intelligence and work stress in startup company employees. This research uses quantitative methods. The sampling technique in this study used incidental sampling technique. The number of samples used in this study were 223 startup employees. The data analysis technique uses Pearson's product moment correlation. Based on the results of the study, the correlation coefficient ( $r$ ) was  $-0.345$  with a significance of  $0.000$  ( $p < 0.01$ ). The results showed that startup employees who have the ability to recognize emotions, manage emotions, think, plan, and solve problems that exist in individuals with high emotional intelligence skills, then the existing problems will be able to be controlled by the individual so that work stress will decrease.

**Keywords:** emotional intelligence, work stress, employees, startup companies

## PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan *startup* di Indonesia cukup pesat. Dilansir dari Wijanarko (2019), perusahaan *startup* di Indonesia pada tahun 2018 tercatat dengan jumlah total 992 perusahaan *startup*. Mutia (2022) menyebutkan jumlah perusahaan *startup* di Indonesia tahun 2022 sudah mencapai 2.346 perusahaan *startup*, menempatkan Indonesia di urutan kelima dengan perusahaan *startup* terbanyak di dunia. Kidder (2012) memberikan definisi perusahaan *startup* sebagai bisnis baru yang diinisiatif oleh tim pendiri di mana memiliki fokus pada profil pertumbuhan tinggi, risiko/penghargaan, skalabilitas, dan kepemimpinan pasar. Dalam Tim Litbang MPI (2022), menyebutkan bidang teknologi keuangan mendominasi perusahaan *startup* di Indonesia, diikuti dengan bidang *e-commerce*, logistik, teknologi pendidikan, dan teknologi kesehatan. Kebutuhan tenaga kerja atau karyawan juga meningkat sejalan dengan pesatnya perkembangan jumlah perusahaan *startup* di Indonesia.

Bekerja di perusahaan *startup* memiliki tantangan tersendiri. Tantangan tersebut dijelaskan oleh Anonim (2019), jam bekerja di perusahaan *startup* tidak seperti perusahaan pada umumnya, jam kerja pada perusahaan *startup* itu fleksibel dan tidak menentu, lingkungan pekerjaan di perusahaan *startup* itu sangat dinamis bergantung pada keadaan yang dibutuhkan pada saat itu, belum tentu memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas, terkadang seorang

karyawan dapat memegang dua atau lebih deskripsi pekerjaan yang berbeda. Beberapa kondisi tersebut mengakibatkan stres kerja yang dialami oleh karyawan di perusahaan *startup* tidak dapat dihindari.

Ryza (2019) menjelaskan beberapa fenomena karyawan *startup* yang mengalami stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan yang bekerja di perusahaan *startup* dikarenakan besarnya tekanan pekerjaan ketika terdapat banyaknya *deadline* pekerjaan, rapat yang tidak berkesudahan, dan perdebatan yang tidak terselesaikan pada antar divisi di dalam waktu yang bersamaan, tanggung jawab mengatur proyek agar sesuai dengan *timeline* dan mengelola tim pengembang lain. Selain itu juga dinamika perusahaan *startup* yang tergolong cepat yang mana karyawan diminta harus selalu berinovasi, dan karyawan dituntut untuk bisa mengerjakan semua pekerjaan lebih cepat dan tepat.

Dilansir dari Machdy (2018), tuntutan di perusahaan *startup* yang terus harus berinovasi setiap harinya memiliki dampak karyawan yang lebih rentan terhadap stres kerja, selain itu karena jenjang karir yang tidak jelas di perusahaan *startup* menyebabkan karyawannya mudah cemas. Adi (2021), menyebutkan risiko dari bekerja di perusahaan *startup* adalah beban kerja yang berat yang menyebabkan karyawannya mengalami stres kerja. Didukung juga dari hasil penelitian dari Maelani (2022) mengemukakan bahwa beban kerja tinggi

yang dialami karyawan *startup* berpengaruh pada munculnya stres kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Adzani dan Purba (2022) juga menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang bermasalah pada karyawan *startup* berpengaruh pada stres kerja yang semakin meningkat. Apabila stres kerja tinggi maka berakibat pada keinginan karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan akan menurun.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) stres kerja adalah sebuah respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik individu proses psikologis yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang membebani tuntutan fisik dan psikologis pada diri individu. Riggio (2018) juga menjelaskan definisi streskerja adalah reaksi fisiologis dan/atau psikologis terhadap peristiwa yang dianggap mengancam atau membebani. Banyak pekerjaan dengan *deadline* yang singkat, tanggung jawab pekerjaan yang besar, dinamika perusahaan yang cepat, dan tuntutan harus bisa mengerjakan pekerjaan sebanyak mungkin dengan cepat dan tepat diidentifikasi sebagai pencetus stres kerja yang dialami oleh karyawan yang bekerja di perusahaan *startup*.

Terdapat beberapa cara untuk mengatasi stres kerja pada karyawan perusahaan *startup*, dilansir dari Afifah (2019) karyawan dapat mulai mengatur prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki tempat berkeluh kesah untuk menceritakan keluhan dalam tim, berfokus pada hal-hal baik, dan jangan

melupakan bahwa hal terpenting adalah kebahagiaan dalam diri sendiri. Selain itu, berdasarkan Pratama (2019) cara lain untuk mengatasi stres kerja adalah melakukan meditasi, bersikap bijak dalam mengambil tindakan, menjaga pola tidur, dan menetapkan prioritas yang jelas.

Menurut Prastika (2012) karyawan yang mengalami stres kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti dihadapi berbagai macam masalah dan seringkali bertemu dengan konflik-konflik, perselisihan, kecemasan, dan tekanan karena ketidakmampuan menumbuhkan motivasi, mengendalikan dorongan hati, bertenggang rasa dengan orang lain dan menanggapi perasaan orang lain dengan tepat dikaitkan dengan kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi merupakan kesadaran terhadap emosi yang sedang dirasakan serta alasannya, menyadari adanya kaitan antara perasaan dan juga pikiran (Nainggolan, Komarsyah, dan Efendi, 2022). Individu yang memiliki kecerdasan emosi dapat mengendalikan perasaan supaya tidak berlebihan dan dapat mengatur perasaan agar stres tidak memengaruhi proses berpikir dan berempati (Goleman, 2015).

Apabila seseorang individu memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih baik, maka dapat memiliki kemampuan untuk lebih terampil dalam memusatkan perhatian, lebih baik dalam hubungan interpersonal, dan lebih mampu untuk memahami orang lain (Gottman dan DeClaire, 2000). Kecerdasan emosi dapat dipengaruhi oleh faktor genetik (tempramen)

yang diturunkan oleh orang tua, pola asuh orang tua, dan pendidikan emosi yang diperoleh di sekolah (Goleman, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2013) menunjukkan terdapat korelasi negatif antara kecerdasan emosi dengan stres kerja perawat di RSUD Banjarbaru, yang berarti semakin positif kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh perawat tersebut. Apabila perawat berada dalam situasi yang dapat memicu stres, seperti beban kerja berlebih, deadline dan teman kerja yang tidak menyenangkan. Namun, semua pemicu stres akan berpengaruh atau tidak pada diri seorang perawat adalah sangat bergantung pada faktor internal yang menjadi aspek kecerdasan emosi, yaitu sejauh mana individu memandang sebuah situasi sebagai pemicu stres. Faktor-faktor yang ada di dalam diri individu berfungsi mengubah faktor antara rangsang dari lingkungan eksternal yang merupakan pemicu stres potensial bagi individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Chhabra dan Chhabra (2012) memiliki hasil terdapat korelasi negatif antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada pasukan keamanan perbatasan di India. Ekspektasi kerja dan frustrasi pada kesatuan polisi perbatasan di India meningkat yang disebabkan dari meningkatnya kualitas pendidikan dan sadar akan dunia sekitar. Mengakibatkan polisi dan pasukan paramiliter menderita tingkat stres yang sangat tinggi, baik dari segi fisik maupun psikologis. Namun, individu yang memiliki

kemampuan beradaptasi yang lebih baik akan mengarahkan dirinya kepada kepuasan dan lebih sedikit stres. Kemampuan beradaptasi ini tergantung pada banyak faktor, salah satunya yang paling penting adalah kecerdasan emosi. Konstruksi kecerdasan emosi memberi alat yang efektif yang dapat membantu dalam mengatasi stres.

Penelitian lain dilakukan oleh Leon dan Tănăsescu (2018) memiliki hasil kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap penurunan stres yang dialami oleh karyawan dari sektor perbankan di Romania. Karyawan bank yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan berhasil memahami dan mengendalikan emosi pada diri sendiri dan emosi orang lain, lebih berorientasi pada tujuan, fokus pada apa yang sedang dilakukan, dan menggunakan emosi yang dialami dengan cara yang membangun.

Berdasarkan uraian di atas dari penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan kecerdasan emosi dan stress kerja diteliti diberbagai bidang pekerjaan seperti di bidang kesehatan sebagai perawat, keamanan yaitu polisi, keuangan di perbankan dan diteliti bukan di negara Indonesia. Belum ada peneliti terdahulu yang meneliti antara kecerdasan emosi dan stress kerja pada karyawan perusahaan startup yang ada di Indonesia. Karyawan startup yang mengalami stress kerja dikarenakan tekanan kerja membutuhkan kecerdasan emosi dimana untuk lebih menyadari perasaan dan mengenali perasaan dalam dirinya. Oleh

karena itu, peneliti tertarik untuk menguji apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada karyawan perusahaan *startup*?

## **METODE PENELITIAN**

Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 223 karyawan perusahaan *startup* yang bekerja di perusahaan *startup* di wilayah Jabodetabek yang terdiri dari 90 orang laki-laki dan 133 orang perempuan baik yang sudah menikah dan yang belum menikah.

Stres kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala stres kerja yang diadaptasi dari Bellinda (2006) berdasarkan aspek-aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2002) yang terdiri dari gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Skala memiliki sebanyak 25 aitem yang terdiri dari 14 aitem *favourable* dan 11 aitem *unfavourable* dengan pilihan jawaban antara sangat tidak sesuai hingga sangat sesuai dan dengan rentang skor 1-5. Reliabilitas skala stress kerja adalah sebesar 0,849.

Kecerdasan emosi diukur menggunakan adaptasi skala dari Novia (2018) berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosi yang dikemukakan oleh Goleman (1999) yang terdiri dari kesadaran diri, pengelolaan emosi, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Skala ini memiliki sebanyak 35 aitem yang mana semua aitem *favourable* dengan pilihan jawaban antara tidak pernah hingga selalu dan dengan

rentang skor 1-5. Reliabilitas skala kecerdasan emosi adalah sebesar 0,906.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *incidental sampling*. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan kecerdasan emosi pada karyawan perusahaan *startup* adalah dengan menggunakan uji korelasi *product moment Pearson* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan kecerdasan emosi dan stres kerja pada karyawan perusahaan *startup*. Hasil analisis koefisien korelasi sebesar (r) sebesar -0,345 dengan nilai p sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada karyawan perusahaan *startup*. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki oleh karyawan perusahaan *startup* maka semakin rendah stres kerjanya yang dialami. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1.

Karyawan *startup* yang mengalami stress kerja dengan adanya tekanan kerja yang tinggi, dibutuhkan menyelasiakna pekerjaan dengan cepat, sangat dinamis serta dituntut untuk tersu berinovasi maka dibutuhkan adanya kemampuan individu untuk

meengenali emsi, mengelola emosi sehingga berpengaruh pada kemampuan dalam berpikir, bertindak dan pemecahan masalah.yaitu kecerdasan emosi. Apabila seorang individu memiliki kemampuan kecerdasan emosi yang tinggi, maka permasalahan yang ada akan mampu untuk dikendalikan oleh individu tersebut sehingga stres kerja akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Enjelita, Darmayanti, dan Aziz (2019) yang menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada pendeta, kecerdasan emosional merupakan ketahanan menanggung stres

dengan tetap tenang dan sabar, tanpa terbawa emosi dan tidak menyerah pada rasa tidak berdaya pada para pendeta. Penelitian lain yang dilakukan oleh Karambut dan Noormijati (2012) juga mendapatkan hasil negatifsignifikan antara kecerdasan emosional terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat, kecerdasan emosi memiliki peran sebagai kemampuan mengenali emosi yang terjadi serta kemampuan untuk mengelola emosi tersebut sehingga perawat mampu mengatur emosinya dengan baik.

Berikut tercantum hasil kategorisasi stress kerja dan kecerdasan emosi karyawan *startup* dalam penelitian ini pada Tabel 2.

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis**

		<b>Kecerdasan Emosi</b>	<b>Stres Kerja</b>
<b>Kecerdasan Emosi</b>	Pearson Correlation	1	-0,345**
	Sig. (1-tailed)		0,000
	N	223	223
<b>Stres Kerja</b>	Pearson Correlation	-0,345**	1
	Sig. (1-tailed)	0,000	
	N	223	223

**Tabel 2. Kategorisasi Stres Kerja dan Kecerdasan Emosi**

<b>Variabel</b>	<b>Mean Empirik</b>	<b>Mean Hipotetik</b>	<b>Standar Deviasi Hipotetik</b>	<b>Kategori</b>
Stres Kerja	36,84	48	10,67	Rendah
Kecerdasan Emosi	143,75	96	21,33	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 2 hasil kategorisasi menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami

oleh karyawan perusahaan *startup* berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan ada mengalami stres kerja namun tidak sampai mengganggu kinerja sehingga dapat mengatasi tantangan pekerjaan di tempat bekerja. Didukung penelitian dari Setyowati (2017) bahwa stres kerja yang dialami oleh Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) berada pada kategori rendah menunjukkan kondisi stres yang optimal akan menghasilkan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan hasilproduksi yang konstruktif.

Kecerdasan emosi karyawan *startup* pada penelitian ini berada pada kategorisangat tinggi. Artinya, karyawan telah mampu menggunakan pikiran dan mengelola emosi yang ada pada diri individu dalam melakukan pemecahan masalah dalam menghadapi tekanan. Andewi,Suparta, dan Putra (2016) menjelaskan dalam penelitiannya kecerdasan karyawan yang dimiliki oleh karyawan PDAM kabupaten Badung berada pada kategori sangat tinggi yang mengartikan bahwa karyawan sudah dapat mengenali

emosi yang ada pada dirinya, dapat mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun, dan dapat mengelola emosi dalam tekanan.

Data deskriptif yang menarik dalam penelitian in terlihat berdasarkan status pernikahan dimana dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa karyawan yang sudah menikah mengalami stres kerja dengan kategori rendah. Karyawan yang sudah menikah memiliki pasangan yang dapat membantu dalam kehidupan sehari-hari, memiliki tempat berbagi cerita saat mengalami kesulitan serta mendapatkan segala bentuk dukungan sehingga stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut dapat menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan Shintyar dan Widanarko (2021) yang menunjukkan individu yang berstatus sudah menikah akan memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan individu yang belum menikah, dikarenakan adanya dukungan dalam karir dari pasangannya.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah	Kecerdasan Emosi		Stres Kerja	
		Mean Empirik	Kategori	Mean Empirik	Kategori
Menikah	79	147,28	Sangat Tinggi	33,43	Rendah
Belum Menikah	144	141,83	Sangat Tinggi	38,72	Sedang
Jumlah	223				

Karyawan perusahaan *startup* pada penelitian ini dengan status baik belum

menikah maupun yang sudah menikah memiliki kecerdasan emosi sangat tinggi. Individu baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah memiliki kemampuan mengenali dan mengelola emosi sehingga memengaruhi kemampuan berpikir, dan pemecahan masalah. Salah satu hal yang dapat memengaruhi kecerdasan emosi adalah adanya dukungan sosial dari orang terdekat individu, karyawan yang sudah menikah akan selalu mendapat dukungan dari pasangannya dan karyawan yang belum menikah akan tetap mendapatkan dukungan dari orang di sekitarnya. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wilani (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosi pada individu yang sudah menikah masuk ke dalam kategori sangat tinggi, individu dengan kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki kemampuan yang besar untuk melibatkan diri sendiri dengan orang lain atau saat menghadapi masalah, mampu untuk menenangkan diri sendiri dan pasangannya, mampu berempati, dan mampu mendengarkan keluhan pasangan.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada karyawan perusahaan *startup*. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki oleh karyawan perusahaan *startup*, maka semakin rendah pula stres kerja yang

dialami. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji variabel kecerdasan emosi dan stres kerja dengan teknik analisis menggunakan uji pengaruh atau kontribusi, serta diharapkan hasil penulisan ini dapat menjadi referensi tambahan mengenai apa itu hubungan antara kecerdasan emosi dan kaitannya dengan stres kerja pada karyawan perusahaan *startup*.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational psychology: An applied approach* (6<sup>th</sup> ed.). Wadsworth Cengage Learning.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adi, T. (2021, November 30). Berikut plus minus bila anda bekerja di startup. <https://www.siker.id/detail/news/343/artikel/berikut-plus-minus-bila-anda-bekerja-di-startup>
- Adzani, R. P., & Purba, S. D. (2022). Intention to stay milenial pada 5 e-commerce terbesar di Indonesia: Efek karakteristik pekerjaan, stres kerja, dan dukungan peer & supervisor. *Development of Research Management: Jurnal Manajemen*, 17(1).
- Afifah, A. A., (2019, Desember 13). Cara mengatasi stres kerja ala pekerja

- startup.<https://riliv.co/rilivstory/cara-mengatasi-stres-kerja/>
- Amalia, B. R., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Hubungan antara karakteristik individu, beban kerja, mental, pengembangan karir, dan hubungan interpersonal dengan stres kerja pada guru di sln negeri semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 68-78.
- Ameriks, J., Wranik, T., & Salovey, P. (2009). *Emotional intelligence and investor behavior*. The Research Foundation of CFA Institute.
- Andewi, N. M. A. Y., Supartha, W. G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan pdam tirta mangutama kabupaten badung. *E-JurnalEkonomi dan Bisnis UniversitasUdayana*, 5(7), 2337-3067.
- Anonim. (2018, Desember 1). Mengenal Financial Teknologi. <https://www.bi.go.id/id/edukasi/Pages/mengenal-Financial-Teknologi.aspx>
- Anonim. (2019, Desember 13). What to expect in a startup job. <https://dreamtalent.id/blog/what-to-expect-in-a-startup-job-20190731024225>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang University Press.
- Assa, A. F. (2022). Dampak kecerdasan emosional, inovasi, dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di startup e-commerce xyz. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akutansi*, 6(3), 1433-1449.
- Azwar, S. (2009). Efek seleksi aitemberdasar daya diskriminasi terhadap reliabilitas skor tes. *Jurnal psikologi*, 17 (1): 28-32
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas* (Ed. Ke-4). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (Ed. ke-2). Pustaka Pelajar.
- Bachroni, M. & Asnawi, S. (1999). Stres kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2), 28-39. <http://dx.doi.org/10.22146/bpsi.7406>
- Bar-On, R. (2006). The bar-on model of emotional-social intelligence. *Psicotherma*, 18, 13-25.
- Bayu, D. (2022, Mei 27). Mayoritas startup Indonesia miliki kurang dari 50 karyawan. <https://dataindonesia.id/digital/detail/mayoritas-startup-indonesia-miliki-kurang-dari-50-karyawan>
- Burnett, M. & Pettijohn, C. (2015). Investigating the efficacy of mind-body therapies and emotional intelligence on worker stress in an organizational setting: An experimental approach. *Journal of Organizational Culture*,

- Communications and Conflict*, 19(1), 146-158.
- Candraditya, R. & Dwiyantri, E. (2017). Hubungan tingkat pendidikan, masa kerja dan tingkat kebisingan dengan stres kerja di PT. X. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 15(1), 1-9.
- Chaplin, J. P. (2011). *Kamus lengkap psikologi*. PT RajaGrafindo Perkasa.
- Chhabra, M. & Chhabra, B. (2012). Emotional intelligence and occupational stress: A study of Indian border security force personnel. *Police Practice and Research: An International Journal*, 14(1), 355-370.  
<http://dx.doi.org/10.1080/15614263.2012.722782>
- Constantine, M. G, & Gainor, K. A. (2001). Emotional intelligence and empathy: Their relation to multi-cultural counseling knowledge and awareness. *Professional School Counseling*, 5(2), 131-137.
- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.  
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. (1998). *Executive eq: Emotional intelligence in leadership and organizations*. The BerkleyPublishing Group.
- Dewi, P. Y. T. & Wilani, N. M. A. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosional dan penyesuaian pernikahan pada dewasa awal di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(2), 292-300.
- Ebstein, A. M. M., Eller, L. S., et al. (2018). The relationships between coping, occupational stress, and emotional intelligence in newly hired oncology nurses. *Psycho- Oncology*, 28, 278-283. DOI: 10.1002/pon.4937
- Enjelita, E., Darmayanti, N., & Aziz, A. (2019). Hubungan konsep diri dan kecerdasan emosional dengan stres kerja pada gereja batak karoprotestan di wilayah Langkat. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2), 124-136.
- Fitri, M. A. (2012). Analisis factor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan bank (studi pada karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 18766.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103-114.
- Goleman, D. (1996). *Emotionalintelligence: Why it can matter more than IQ*. Bloomsbury.
- Goleman, D. (1999). *Kecerdasan emosi untuk mencapai prestasi*(Terjemahan Alex

- Tri Kantjono Widodo). Gramedia PustakaUtama.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan emosional mengapa EQ lebih penting daripada IQ*. Gramedia Pustaka Utama.
- Goswani, T. G. (2015). Job stress and its effect on employee performance in banking sector. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 4(2). 51-56
- Gottman, J., & DeClaire, J. (2000). *Kiat-kiat Membesarkan Anak yang Memiliki Kecerdasan Emosional* (Terjemahan T. Hermaya). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hangewa, N., Bawotong, J. S., & Katuuk, M. E. (2020). Stres kerja dengan persepsi perilaku caring pada perawat. *Jurnal Keperawatan(JKp)*, 8(1), 59-67.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT gramedia Widasarana Indonesia.
- Karambut, C. A., & Noormijati, E. A. T. (2012). Analisis pengaruhkecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (studi pada perawat unit rawat inap rs panti waluya malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655- 668.
- Kidder, D. S. (2012). *The startup playbook: Secrets of the fastest-growing startups from their founding enterpreneurs*. Chronicle Books LLC.
- King, L. A. (2020). *The science of psychology: An appreciative view, 5<sup>th</sup> edition*. McGraw-Hill Education.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Krishnakumar, R. & Lalitha, S. (2014). A study on emotional intelligence and occupational stress. *International Journal of Multidisciplinary and Current Research*, 2, 633-636.
- Kumara, P. T. M. (2021). A study of the relationship between occupational stress and emotional intelligence of degree college teachers. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(3), 3490-3493.
- <https://www.proquest.com/scholarly-journals/study-relationship-between-occupational-stress/docview/2623050409/se-2>
- Kurniawan, A. G. & Puspaningtyas, Z. (2016). *Metode peneltiankuantitatif*. Pandiva Buku.
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2013). *Work in the 21<sup>st</sup> century: An introduction to industrial ad organizational psychology* (4<sup>th</sup> ed.). Wiley.
- Leon, R. D. & Tanasescu, R. I. (2018). Emotional intelligence and occupational stress in romanian organizations. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 6(1), 51-65. DOI 10.25019/MDKE/6.1.03

- Machdy, R. (2018, Juli 16). Kerja di startup: Tetap stres walau bahagia. <https://pijarpsikologi.org/blog/kerja-di-startup-tetap-stres-walau-bahagia>
- Maelani, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap stres kerja dan perilaku cyberloafing (studi pada karyawan pelayan konsumen di komerce). *Skripsi*. Universitas Jenderal Soedirman (Tidak diterbitkan).
- Matthews, G., Zeidner, M. & Roberts, R. D. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. Massachusetts Institute of Technology.
- Megawati, P. & Yuwono, S. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat ICU dan perawat IGD. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 12(2), 169-178.
- Mulyadi. (2007). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen*. SalembaEmpat.
- Muslim, M. (2020). Manajemen stress pada masa pandemi COVID-19. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192-201.
- Mutia, A. (2022, April 13). Hebat, jumlah startup Indonesia terbanyak ke-5 di dunia. <https://databoks.katadata.co.id/data-publish/2022/04/13/hebat-jumlah-startup-indonesia-terbanyak-ke-5-di-dunia>
- Nainggolan, R. N., Komarsyah, D., & Efendi, N. (2022). Tinjauan tentang kinerja karyawan dilihat dari perspektif kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 5(1), 1-10.
- Pahlevi, R. (2022, Januari 31). Deretan startup Indonesia dengan pertumbuhan karyawan tertinggi. <https://databoks.katadata.co.id/data-publish/2022/01/31/deretan-startup-indonesia-dengan-pertumbuhan-karyawan-tertinggi>
- Papalia, D. E., Old s, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development: Perkembangan manusia*. Salemba Humanika.
- Prastika, N. D. & Noor, A. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosi dan kecerdasan adversitas dengan stres kerja pada karyawan. *Jurnal Psikostudio Universitas Mulawarman*, 1(2), 127-147.
- Pratama, A. (2019, Januari 08). Tips anti stres untuk startup. <https://www.digationation.id/read/013354/tips-anti-stres-untuk-startup>
- Puspitawati, N. M. D. & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112-119.
- Rahma, A. S., & Widanarko, B. (2021). Hubungan antara demografis

- karyawan dengan stres kerja pada karyawan PT XYZ yang bekerja dari rumah selama masa pandemicovid-19 tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(5), 466-474.
- Rahman, A. F. (2021, Oktober 22). Startup Alami terapkan 4 hari kerja untuk jaga kesehatan mental. <https://inet.detik.com/business/d-5777321/startup-alami-terapkan-4-hari-kerja-untuk-jaga-kesehatan-mental>
- Ran, Z., Gul, A., Akbar, A., & et al. (2021). Role of gender-based emotional intelligence in corporate financial decision-making. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 2231-2244. [10.2147/PRBM.S335022](https://doi.org/10.2147/PRBM.S335022)
- Rivera-Torres, P., Araque-Padilla, R. A. & Montero-Simo, M. J. (2013). Job stress across gender: The importance of emotional and intellectual demands and social support in women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10, 375-389. [10.3390/ijerph10010375](https://doi.org/10.3390/ijerph10010375)
- Robbins, S. P. (2002). *Essentials of organizational behavior* (7<sup>th</sup> ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18<sup>th</sup> ed.). Pearson.
- Ryza, P. (2019, Agustus 1). Tekanan kerja dan kesehatan mental di kehidupan startup. <https://dailysocial.id/post/tekanan-kerja-dan-kesehatan-mental-di-kehidupan-startup>
- Salovey, P., Wooler, A., & Mayer, J. D. (2001). Emotional intelligence: Conceptualization and measurement. In G. Fletcher & M.S. Clark (eds.), *The Blackwell handbook of social psychology*, vol. 2: *Interpersonal processes*. Blackwell Publishers.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence*. Baywood Publishing.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sanchez-Gomez, M., Bresó, E., & Giorgi, G. (2021). Could emotional intelligence ability predict salary? A cross-sectional study in a multioccupational sample. *International journal of environmental research and public health*, 8(1322), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph18031322>
- Sanjaya, F. (2012). Peran moderasi kecerdasan emosi pada stres kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(2), 155-163.
- Setyowati, S. (2017). Analisis pengaruh locus

- of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129-139.
- Shintyar, A. R., & Widanarko, B. (2021). Analisis hubungan antara karakteristik pekerja dengan stres kerja pada pekerja PT LTI yang bekerja dari rumah selama masa pandemi covid-19 tahun 2021. *Prepotif Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2), 664-672.
- Spector, P. E. (2016). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (7<sup>th</sup> ed.). Wiley.
- Steiner, S. J. (2009). *Emotional Intelligence for dummies*. Wiley.
- Stevenson, A. (2010). *Oxford dictionary of English* (3<sup>rd</sup> ed.). Oxford University Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Tim Litbang MPI. (2022, Juni 07). Ini lima sektor startup yang berkembangpesat di Indonesia. <https://www.idxchannel.com/economics/ini-lima-sektor-startup-yang-berkembang-pesat-di-indonesia>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. 25 Maret 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279. Jakarta.
- Yurista, D., Bakar, A., & Mirza. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Psikogenesis*, 5(1), 1-13. <https://doi.org/10.24854/jps.v5i1.495>
- Yusuf, M. (2014). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan* (Ed. Ke-1). Kencana.
- Wibowo, C. T. (2015). Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 1-16.
- Wijanarko, Y. (2019, Maret 18). Jumlah startup di Indonesia ratusan atau ribuan?. [https://www.kominfo.go.id/content/detail/17233/jumlah-startup-di-indonesia-ratusan-atau-ribuan/0/sorotan\\_media](https://www.kominfo.go.id/content/detail/17233/jumlah-startup-di-indonesia-ratusan-atau-ribuan/0/sorotan_media)