

PENGARUH Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi Terhadap Manajemen Stres Kerja

Dea Ayu Tri Wulandari

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Susilawati*

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

susilawati@uinsu.ac.id

ABSTRACT

Stress at work is not a new phenomenon. Effective work stress management enables employees to maintain self-control in the work environment so that problems that arise can be accepted as challenges and not threats. The results of the study prove that emotional intelligence and interpersonal communication have an influence on stress management. Meanwhile, organizational commitment has no significant effect on work stress management. Another finding is that interpersonal communication has a significant effect on organizational commitment. Namely, that the influence of interpersonal communication on organizational commitment is determined by how close and individual needs to maintain relationships with certain social groups/organizations. Meanwhile, organizational commitment has no significant effect on interpersonal communication. This is a consequence of life in an era of abundance of information, where individuals can choose forms of communication from traditional to electronic media communications to maintain self-commitment to the organization.

Keywords: *emotional intelligence, interpersonal communication, organizational commitment, stress management.*

ABSTRAK

Stres di tempat kerja bukanlah fenomena baru. Manajemen stres kerja yang efektif membuat karyawan dapat mempertahankan pengendalian diri dalam lingkungan kerja sehingga masalah yang timbul dapat diterima sebagai tantangan dan bukan ancaman. Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap manajemen stres. Sementara itu, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap manajemen stres kerja. Temuan lain adalah bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh bermakna terhadap komitmen organisasi. Yaitu, bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi ditentukan oleh seberapa erat dan kebutuhan individu untuk tetap menjalin hubungan dengan kelompok/organisasi sosial tertentu. Adapun komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komunikasi interpersonal. Hal ini merupakan konsekuensi dari kehidupan di era keberlimpahan informasi, dimana individu dapat memilih bentuk komunikasi dari yang bersifat tradisional hingga komunikasi media elektronik untuk menjaga komitmen diri terhadap organisasi.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, manajemen stres

PENDAHULUAN

Tidak ada pekerjaan yang bebas dari stres. Karyawan yang dapat melakukan manajemen stres kerja secara efektif, seperti menerima masalah sebagai tantangan melakukan penyesuaian diri terhadap perubahan di lingkungan kerja, adalah karyawan yang cenderung memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi. Kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan karyawan dalam mengendalikan, menggunakan, atau mengekspresikan emosi dengan cara yang dapat menghasilkan sesuatu yang baik. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola stres dan menemukan cara yang tepat menghadapi stres. (Lone et al. 2023)

Sebaliknya, jika karyawan memiliki kecerdasan emosional rendah, mereka akan sulit menemukan cara menghadapi stres. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memaknakan hubungan interpersonal dengan rasa nyaman sehingga tidak menimbulkan ketegangan emosi pada diri, dan mampu mengatasi ketegangan emosi yang dialami, lebih peka terhadap lingkungan kerja, memiliki kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri dan orang lain, dapat menahan diri, bersikap empatik sehingga membuat orang lain merasa nyaman, tenang, dan senang bergaul dengannya, memiliki relasi yang baik di dalam organisasi, tidak egois serta dapat bekerja sama. (Mittal et al. 2022)

Sebaliknya, karyawan yang memiliki kecerdasan emosi rendah lebih menarik diri dari pergaulan atau masalah sosial, seperti lebih suka menyendiri, kurang bersemangat, sering cemas, depresi dan agresif. Singkat kata, karyawan yang memiliki kecerdasan emosi tinggi memiliki ketrampilan koping (penanggulangan) komunikasi interpersonal yang baik. Lebih lanjut, komunikasi yang buruk paling sering disebut sebagai sumber konflik yang pada akhirnya akan menimbulkan stres dan menghambat kinerja kerja. Dengan membiasakan diri untuk berkomunikasi yang baik di tempat kerja karyawan akan dapat meminimalkan stres kerja. kontribusi yang penting terhadap manajemen stres adalah kualitas hubungan (komunikasi) antar karyawan maupun atasan. (Johansson et al. 2022)

Perbedaan apapun bentuknya dapat diredam ataupun diminimalisasi dengan adanya iklim yang mendukung agar komunikasi interpersonal dapat dijaga dan disempurnakan. Tingginya turnover karyawan juga dapat menjadi indikator rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. hubungan negatif antara komitmen terhadap perusahaan dengan tingkat turnover, artinya semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin rendah tingkat turnover yang terjadi. Karyawan

yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan cenderung memiliki niat yang rendah untuk berhenti bekerja. (Valizadeh et al. 2023)

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan adalah karyawan yang cenderung memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Yaitu, karyawan yang mampu memandang sesuatu secara positif, mampu menggunakan emosi sebagai fasilitas untuk berpikir, sehingga lebih peka terhadap lingkungan kerja, memiliki hasrat untuk mengembangkan diri, memiliki relasi yang baik dan terus ingin terikat dengan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah kurang mampu mengatasi ketegangan emosi, sehingga yang bersangkutan tidak peka terhadap lingkungan, tidak paham akan dirinya serta orang lain, memiliki relasi yang buruk, tidak dapat bekerja sama, dan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi. (Rojas, Gonzalez, and Fu 2023)

Dengan kata lain, komitmen organisasi juga dapat membantu karyawan dalam melakukan manajemen stres di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan cenderung terlibat dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi, serta akan bertahan dalam organisasi karena mereka menginginkannya. Mereka dapat menyesuaikan diri dengan keseluruhan faktor dari lingkungan pekerjaan, yang berarti pula mereka dapat mencegah timbulnya stres serta meningkatkan ambang stres dari diri mereka sendiri. Terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan komunikasi interpersonal. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka akan semakin efektif komunikasi interpersonal yang dilakukan. Bila arus informasi dan saling tukar menukar gagasan diantara karyawan berjalan lancar maka konflik dan kerancuan akan dapat diminimalisir. (G et al. 2014)

Hal mana akan membuat situasi kerja menjadi kondusif dan nyaman. Sebaliknya, jika arus informasi dan pertukaran gagasan terhambat, akan mengakibatkan berkurangnya kepuasan dari karyawan, meningkatnya kejenuhan kerja, dan akhirnya dapat berakibat pada penurunan produktivitas serta menurunnya komitmen terhadap organisasi. Dari kajian penelitian di atas, tampak bahwa kajian manajemen stres yang dilakukan oleh para ahli cenderung fokus pada pembuktian adanya pengaruh satu variabel terhadap manajemen stres. Ada peneliti yang tertarik untuk melihat dari sisi pengaruh aspek kecerdasan emosional. Ada yang tertarik untuk melihat dari sisi pengaruh komunikasi interpersonal, sementara peneliti lain lebih tertarik untuk mengkaji dari aspek komitmen organisasi. (Tinline and Cooper 2019)

Peneliti menduga bahwa alasan mengapa penelitian umumnya cenderung hanya mengkaji satu variabel terletak pada titik perhatian atau fokus dari peneliti. Menyadari bahwa kajian manajemen stres selama ini cenderung hanya fokus pada satu variabel maka peneliti melihat celah pemikiran, yaitu bagaimana jika variabel-variabel yang telah diteliti secara terpisah diuji secara bersama untuk melihat pengaruhnya terhadap manajemen

stres. Argumentasi peneliti adalah karena perilaku individu harus dipahami secara menyeluruh (holistik) dari berbagai aspek, baik diri (personal) maupun sosial. Sebagaimana ditegaskan oleh beberapa ahli bahwa adalah sulit untuk menemukan kenyataan bahwa perilaku manusia hanya dipengaruhi seperangkat aspek dari dalam diri tanpa memerhatikan pengaruh dan keterlibatan aspek sosial

Memahami bahwa perilaku manusia melibatkan berbagai aspek, maka peneliti mencoba mengintegrasikan dan melihat pengaruh tiga variabel yang selama ini banyak dikaji dalam kajian manajemen stres dalam sebuah model. Berbeda dengan kajian-kajian sebelumnya yang hanya fokus pada satu variabel saja, penelitian ini akan menguji tiga variabel sekaligus dalam sebuah model. Dengan melakukan kajian yang terintegrasi diharapkan akan semakin melengkapi penjelasan mengenai variabel-variabel yang memengaruhi manajemen stres selama ini.

METODE PENELITIAN

Paradigma penelitian adalah paradigma positivistik, dengan metode penelitian yaitu metode survei. metode penelitian yaitu metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan tetap non dosen tingkat pelaksana Universitas Terbuka Tapanuli Tengah. Alasan pemilihan karyawan pada tingkat pelaksana adalah karena karyawan pada tingkat ini cenderung mempunyai beban kerja yang tinggi dengan numerasi dan fasilitas kerja yang cenderung kurang berbanding lurus dengan beban kerja yang ada

Teknik pengambilan sampel adalah teknik stratified random sampling, yaitu pemilihan sampel pemilihan sampel secara acak berdasarkan strata dengan memberikan peluang yang sama bagi semua anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Analisis validitas dan Analisis validitas dan realibilitas menggunakan program komputer LISREL 8.80. Adapun teknik yang digunakan adalah dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner jenis tertutup.

Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang pilihan jawaban telah disediakan oleh peneliti dan responden hanya memilih dari pilihan jawaban yang disediakan. Yaitu, subyek diminta memberikan penilaian terhadap diri sendiri, karena itu kuesioner ini tergolong self-report. Lebih lanjut, dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan SEM (Structural Equation Modeling). SEM merupakan teknik analisis multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks untuk memperoleh gambaran mengenai keseluruhan model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji model integrasi pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, komitmen organisasi terhadap manajemen stres. Untuk

melihat apakah model sesuai dengan data yang ada, disajikan hasil penelitian dan pengolahan analisa data meliputi analisa deskriptif dan inferensial. Analisa deskriptif merupakan analisis informasi data mentah kedalam bentuk yang mudah dipahami atau diinterpretasikan.

Hasil analisis deskriptif merupakan rangkuman dari karakteristik responden, respon responden terhadap variabel-variabel penelitian, dan statistik variabel penelitian, meliputi mean, median, modus, standar deviasi dan varians. Adapun analisa inferensial yang digunakan merupakan pengujian hipotesis, meliputi pengujian kecocokan model, pengujian model pengukuran (measurement model) dan pengujian model struktural (structural model).

Responden terpilih keseluruhannya berjumlah 100 orang, dengan proporsi yang seimbang antara laki-laki (54%), dan perempuan (46%). Usia responden berkisar pada usia 20-40 tahun (74%) dan usia 40 tahun keatas (26%). Hasil uji kecocokan model memperlihatkan bahwa dari 16 ukuran kecocokan model ada 5 ukuran yang memperlihatkan hasil yang kurang baik, 6 ukuran memperlihatkan hasil yang baik, 5 ukuran memperlihatkan hasil yang relative.

Beberapa ukuran penting, seperti RMSEA menunjukkan hasil yang relative, AIC memperlihatkan hasil yang baik, sementara NFI menunjukkan hasil ukuran permodelan yang kurang baik. Hasil uji model kecocokan ini menggambarkan model teoritik yang kurang sesuai dengan data penelitian. Analisis faktor terhadap variabel kecerdasan emosional dilakukan dengan 8 indikator. Dari hasil uji model pengukuran, terlihat bahwa nilai t dari muatan faktor lima variabel diatas 1.96 (nilai kritis pada tingkat signifikansi adalah 0.05).

Hasil analisis ini memperlihatkan lima indikator tersebut memiliki validitas yang baik terhadap variabel kecerdasan emosional. Gambaran hasil uji model pengukuran menunjukkan bahwa pada responden terpilih terdapat kemampuan untuk mengenal, memahami dan mengatur emosi diri sendiri, serta menggunakan emosi untuk memfasilitasi pemecahan masalah. Analisis faktor terhadap variabel komunikasi interpersonal dilakukan dengan 10 indikator. Dari hasil uji model pengukuran, terlihat bahwa nilai t dari muatan faktor setiap variabel diatas 1.96 (nilai kritis pada tingkat signifikansi adalah 0.05).

Hasil analisis ini memperlihatkan bahwa indikator yang dipakai memiliki validitas yang baik terhadap variabel komunikasi interpersonal. Gambaran hasil uji model pengukuran menunjukkan bahwa pada responden terpilih terdapat kemampuan untuk melakukan komunikasi interpersonal secara obyektif dengan memahami perasaan orang lain, dapat menempatkan diri pada posisi orang lain, dan terbuka dalam pembicaraan maupun kerjasama dengan orang lain. Analisis faktor terhadap variabel komitmen organisasi dilakukan dengan 7 indikator. Dari hasil uji model pengukuran, terlihat bahwa

nilai t dari muatan faktor enam variabel dibawah 1.96 (nilai kritis pada tingkat signifikansi adalah 0.05).

Hasil analisis ini memperlihatkan bahwa enam indikator tersebut tidak memiliki validitas yang baik terhadap variabel komitmen organisasi, dan memiliki hubungan yang lemah dengan variabel latennya. Gambaran hasil uji model pengukuran menunjukkan bahwa pada responden terpilih terdapat ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, namun tidak memiliki keterikatan berdasarkan peraturan organisasi, kebutuhan pribadi, pertimbangan untung dan rugi, serta tidak memiliki tanggung jawab secara moral.

Para responden juga tidak menikmati keanggotaan dalam organisasi, dan tidak terlibat secara aktif dalam organisasi. Analisis faktor terhadap variabel manajemen stres dilakukan dengan 10 indikator. Dari hasil uji model pengukuran, terlihat bahwa nilai t dari muatan faktor satu variabel dibawah 1.96 (nilai kritis pada tingkat signifikansi adalah 0.05). Yaitu, indikator melaksanakan program pelatihan (muatan faktor sebesar 1.32).

Hasil analisis ini memperlihatkan bahwa indikator tersebut tidak memiliki validitas yang baik terhadap variabel manajemen stres. Gambaran hasil uji model pengukuran menunjukkan bahwa pada responden terpilih terdapat kemampuan untuk melakukan manajemen stres. Para responden cenderung tidak melakukan manajemen stres kerja melalui kegiatan program pelatihan maupun kegiatan kesenian. Dari hasil penelitian diketahui bahwa untuk pengujian model struktural terdapat tiga koefisien yang signifikan secara statistik.

Dengan demikian dari tujuh hipotesis yang diuji dalam penelitian ini hanya tiga yang secara signifikan memiliki pengaruh secara statistik. Dengan kata lain, tujuh hipotesis yang dibuat berdasarkan pemikiran dan penelitian para ahli sebelumnya ternyata terbukti tidak signifikan secara statistik. Adapun tiga hipotesis yang terbukti signifikan secara statistik adalah (1) terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap manajemen stres, (2) terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi, dan (3) terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap manajemen stres.

Pembahasan Terkait dengan hasil uji model struktural, terbukti bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap manajemen stres (nilai t sebesar 5.21, koefisien jalur 0.088). Hasil ini menguatkan konsep pemikiran Salovey dan Mayer yang menggambarkan kecerdasan emosi sebagai sejumlah ketrampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengolah perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan hidup. Kecerdasan emosional menghadirkan kemampuan untuk merasa, menilai, dan mengekspresikan emosi secara akurat dan adaptif, kemampuan untuk mengenal dan memahami emosi, kemampuan untuk mengakses perasaan ketika melakukan aktivitas

kognitif dan melakukan penyesuaian, serta untuk mengatur emosi diri sendiri dan orang lain.

Lebih lanjut, sebagai makhluk sosial dalam kehidupannya individu akan berinteraksi satu sama lain. Hubungan komunikasi yang terjalin dalam lingkungan/kelompok sosial, baik pada tataran interpersonal maupun kelompok bisa memengaruhi manajemen stres yang dilakukan seseorang. Kekuatan pengaruh dari komunikasi interpersonal terhadap manajemen stres sangat ditentukan oleh keterbukaan, empati, perilaku suportif, perilaku positif, dan kesetaraan. Kelima perspektif komunikasi interpersonal (De Vito) dalam dunia kerja, akan membuat karyawan dapat menata stres kerja secara optimal sehingga merasa nyaman dalam bekerja, merasa terlibat dan memiliki kewajiban terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan membuat karyawan tetap bertahan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian memperlihatkan pengaruh signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dan manajemen stres (nilai t sebesar 3.75, koefisien jalur 0.01). bagaimana komunikasi interpersonal memengaruhi manajemen stres. Melalui model komunikasinya, ada tiga fungsi komunikasi, yaitu linking function, mentation function, dan regulatory function. Jika ketiga fungsi komunikasi dipergunakan dalam sebuah organisasi maka terlihat bahwa ketiga fungsi komunikasi tersebut merupakan pusat dari operasional organisasi.

Ketika karyawan menggunakan komunikasi untuk berhubungan dengan karyawan yang lain (linking function) maka jalinan kerjasama akan dapat diwujudkan. Kerjasama yang terjalin akan membantu tercapainya tujuan bersama, dan menghasilkan pemecahan masalah secara kreatif dari berbagai ide dan debat yang muncul. Prinsip dari linking function adalah melalui komunikasi yang terjalin secara baik, kebersamaan serta dukungan untuk pencapaian tujuan bersama dapat serta merta diwujudkan. Adapun mentation function dari komunikasi, dapat dilihat saat orang melakukan komunikasi untuk memecahkan masalah yang kompleks. Semakin seorang karyawan banyak berkomunikasi dengan orang lain, maka semakin efektif yang bersangkutan dapat memunculkan pemecahan masalah yang bermanfaat.

Terakhir, regulatory functions adalah bagian terpenting dari proses komunikasi seseorang dalam melakukan prediksi dan memahami peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Lebih lanjut, teori Uncertainty Management dari William Gudykunst yang memfokuskan pada pertemuan antarbudaya diantara budaya in-groups (cultural in-groups) dan strangers (orang asing) juga dapat memperkuat bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap manajemen stres seorang individu. Yaitu, bahwa ketika seseorang mengalami kecemasan dan ketidakpastian maka komunikasi efektif akan mengurangi kecemasan dan ketidakpastian yang muncul. Komunikasi yang efektif artinya penginterpretasian pesan sesuai dengan

apa yang dikirimkan oleh pengirim pesan. Termasuk didalamnya adalah ketepatan, kebenaran dan kesaling-pengertian.

Teori uncertainty management dipakai untuk menjelaskan efektivitas komunikasi tatap muka (F to F). Kecemasan adalah perasaan tidak nyaman, tertekan, risau, atau ketakutan akan apa yang akan terjadi. Kecemasan Kecemasan dan ketidakpastian terkait dengan derajat perbedaan antara budaya in-group dan budaya stranger. Dari dua konsep pemikiran terkait komunikasi interpersonal, yaitu model Dance dan Larson maupun teori uncertainty management-Gudykunst, terlihat bahwa komunikasi interpersonal membuat para karyawan secara aktif menciptakan 'dunia' dalam mana mereka dapat berpartisipasi dan saling bekerja sama mewujudkan tujuan bersama.

Dalam kasus manajemen stres, apabila komunikasi interpersonal dalam sebuah organisasi dapat dijalin secara efektif maka ketegangan yang dialami karyawan karena adanya kondisi-kondisi yang me karena adanya kondisi-kondisi yang memengaruhi diri, baik yang diperoleh dari dalam maupun lingkungan di luar diri dapat diminimalisasi (lihat linking function dan mentation function dari model Dance dan Larson). Dengan adanya komunikasi interpersonal yang dilakukan secara efektif, stres dapat dikendalikan dan dipandang sebagai sebuah tantangan. Di sisi lain, faktor resiko timbulnya berbagai penyakit berat seperti jantung, kanker, ginjal, diabetes dan lainnya juga dapat diminimalisasi dengan baik.

Komunikasi interpersonal juga memengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi (nilai t sebesar 6.36, koefisien jalur sebesar 0.93). Untuk memperkuat hasil penelitian ini, teori identitas kelompok dipakai untuk membantu menjelaskan bagaimana komunikasi interpersonal memengaruhi komitmen organisasi. Yaitu, hubungan komunikasi yang terjalin dalam lingkungan/kelompok sosial, baik pada tataran interpersonal maupun kelompok bisa memengaruhi komitmen seseorang. Kekuatan pengaruh dari komunikasi terhadap komitmen sangat ditentukan oleh seberapa erat dan kebutuhan individu untuk tetap menjalin hubungan dengan kelompok/lingkungan sosial yang ada.

Semakin erat dan butuh maka akan semakin kuat pengaruh komunikasi terhadap komitmen, dan sebaliknya. menjelaskan bagaimana komunikasi interpersonal memengaruhi komitmen organisasi. Yaitu, hubungan komunikasi yang terjalin dalam lingkungan/kelompok sosial, baik pada tataran interpersonal maupun kelompok bisa memengaruhi komitmen seseorang. Kekuatan pengaruh dari komunikasi terhadap komitmen sangat ditentukan oleh seberapa erat dan kebutuhan individu untuk tetap menjalin hubungan dengan kelompok/lingkungan sosial yang ada. Semakin erat dan butuh maka akan semakin kuat pengaruh komunikasi terhadap komitmen, dan sebaliknya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model integrasi variabel kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap manajemen stres tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil ini sekaligus memperlihatkan bahwa hanya tiga dari tujuh hipotesa penelitian terbukti. Walaupun model integrasi tiga variabel terhadap manajemen stres tidak sepenuhnya terbukti, namun secara teoritis penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh terhadap manajemen stres bisa dijelaskan dalam satu model teoritik. Yaitu, integrasi hubungan pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap manajemen stres.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa manajemen stres tidak hanya dipengaruhi oleh aspek psikologi tapi juga aspek komunikasi. Dalam hal ini, aspek psikologi tercermin dalam variabel kecerdasan emosional, dan aspek komunikasi tercermin dalam variabel komunikasi interpersonal. Komunikasi pada konteks penelitian ini dapat dibagi dalam tiga tataran. Pertama, tataran intrapersonal. Pada tataran ini individu akan berpegang pada norma belief yang dimiliki dan terwujudkan dalam kecerdasan emosional untuk melakukan penilaian tentang emosi diri dan orang lain, serta mengolah perasaan untuk memotivasi diri.

Kedua, pada tataran selanjutnya yaitu interpersonal ataupun kelompok, individu akan melakukan komunikasi untuk menyesuaikan diri dengan realita yang ada (dalam hal ini kelompok/organisasi sosial) untuk memperkuat komitmen organisasi dan melakukan manajemen stres. Ketiga, pada tataran komunikasi massa, individu akan melakukan komunikasi melalui media elektronik untuk memperkuat komitmen organisasi. Hal ini dilakukan karena media elektronik memiliki keuntungan berupa ketidakterbatasan waktu dan ruang/tempat, hal mana tidak dimiliki oleh komunikasi interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ġ, Mihai Ani et al. 2014. "Differences in Perception of Work Related Stressor , Physical and Mental Health between a Beauty Company and a Design , Consultancy and Management in Transport Infrastructure Company." 128(1956): 223–27.
- Johansson, Maude et al. 2022. "Feasibility and Preliminary Evaluation of Internet-Based Compassion and Cognitive – Behavioral Stress-Management Courses for Health Care Professionals : A Randomized Controlled Pilot Trial." 30(May).
- Lone, Rafiq et al. 2023. "Plant Stress Role of Growth Elicitors and Microbes in Stress Management and Sustainable Production of Sorghum." 9(May).
- Mittal, Shivani, Sumedha Mahendra, Viraj Sanap, and Prathamesh Churi. 2022. "International Journal of Information Management Data Insights How Can Machine Learning Be Used in Stress Management: A Systematic Literature Review of Applications in Workplaces and Education." 2(May).
- Rojas, Rodrigo, Dennis Gonzalez, and Guobin Fu. 2023. "Journal of Hydrology : Regional Studies Resilience , Stress and Sustainability of Alluvial Aquifers in the Murray-

Darling Basin , Australia : Opportunities for Groundwater Management.” 47(May).
Tinline, Gordon, and Cary Cooper. 2019. “ScienceDirect Work-Related Stress : The
Solution Is Management Not Mindfulness.” *Organizational Dynamics* 48(3): 93-97.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.03.004>.
Valizadeh, Leila et al. 2023. “Heliyon Stress Management Protocol for Nurses Working in
the COVID-19 Wards.” 9(August 2022).