

## **Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Karyawan**

**Irham Ma'rifattullah<sup>1</sup>**

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *Workers have an important role and position as actors in achieving development goals, so it is expected to increase the contribution and quality of work. In its development, the workforce will be faced with several company problems. One of the burdens on the minds of workers today is the issue of termination of employment. The issue of termination of employment can foster anxiety in the minds of employees, thus impacting on decreasing work productivity. Workers can avoid such anxiety by increasing emotional intelligence and self-confidence. While confidence can give employees motivation in dealing with problems. This study is a study that aims to determine the relationship of emotional intelligence and employee confidence in anxiety issues of termination of employment at PT. Pama Persada Baya District. The method used in this research is descriptive method using a quantitative approach. The population is 68 employees of PT. Pama Persada which has been housed for 3 months as a sample. Interview, observation, and questionnaire techniques used in collecting data. The method of analysis uses multiple linear regression using SPSS 22.0 for windows. There is a significant relationship between emotional intelligence with anxiety of employees of PT. Pama Persada Nusanantara Baya District with a correlation value ( $r$ ) of 0.389 and  $P$  of 0.001. Meanwhile, there is a significant relationship between confidence and anxiety of employees of PT. Pama Persada Baya District with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.305 and a contribution of 30.5 percent. There is a significant relationship between emotional intelligence and confidence in the anxiety of PT. Pama Persada Baya District.*

**Keywords:** *Self Confidence, Emotional Intelligence, Anxiety*

**ABSTRAK.** Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kontribusi dan kualitas dalam bekerja. Dalam perkembangannya, tenaga kerja akan dihadapkan dengan beberapa permasalahan perusahaan. Salah satu yang menjadi beban pikiran tenaga kerja saat ini ialah isu pemutusan hubungan kerja. Isu pemutusan hubungan kerja ini dapat menumbuhkan kecemasan pada benak karyawan, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Tenaga kerja dapat menghindari rasa cemas tersebut dengan meningkatkan kecerdasan emosi dan kepercayaan diri. Sedangkan kepercayaan diri dapat memberikan karyawan motivasi dalam menghadapi permasalahan. Studi ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosi dan kepercayaan diri karyawan terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja pada PT. Pama Persada Distrik Baya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah 68 orang karyawan PT. Pama Persada yang telah dirumahkan selama 3 bulan sebagai sampel. Teknik wawancara, observasi, dan kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows. Terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dengan kecemasan karyawan PT. Pama Persada Nusanantara Distrik Baya dengan nilai korelasi ( $r$ ) 0,389 dan  $P$  sebesar 0,001. Sementara itu, Terdapat hubungan signifikan antara kepercayaan diri dengan kecemasan karyawan PT. Pama Persada Distrik Baya dengan Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,305 dan kontribusi sebesar 30,5 persen. Terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dan kepercayaan diri terhadap kecemasan karyawan PT. Pama Persada Distrik Baya.

**Kata kunci:** Kepercayaan Diri, Kecerdasan Emosi, Kecemasan

---

<sup>1</sup> Email: imarifattullah@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Bekerja sebagai suatu usaha dalam memperoleh penghasilan dan pemenuhan kebutuhan pokok dapat dilakukan yaitu dengan usaha modal dan tanggung jawab individu itu sendiri selain itu, dapat juga bekerja kepada orang lain yaitu dengan pihak lain yang memberi perintah terhadap pekerja. Menurut Renita (2006), kerja dipandang dari segi sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat seperti keluarga lalu masyarakat dalam mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut pandang religi, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta.

Menurut Anoraga (2002), tujuan bekerja adalah mencari uang, sehingga semakin besar gaji yang diberikan maka semakin tertariklah orang pada pekerjaan tersebut. Hal ini disebabkan kebutuhan manusia akan makan, minum, pakaian, dan kebutuhan didalam rumah lainnya akan terpenuhi bila seseorang memiliki penghasilan. Dengan kata lain bekerja adalah upaya yang dilakukan untuk memperoleh penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan individu.

Fenomena yang tampak saat ini adalah isu-isu pemutusan hubungan kerja di kalangan pekerja menyebabkan karyawan mengalami keadaan emosional seperti perasaan tegang yang tidak menyenangkan dan memikirkan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi. Perasaan ini dalam bahasa psikologi disebut dengan kecemasan (Nevid, Rathus & Greene, 2005). Hal ini berpengaruh pada produktivitas karyawan sebab masalah lingkungan, suasana kerja, kesetiaan pimpinan pada diri pekerja, perkembangan perusahaan serta keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

PT. PAMA Persada Distrik Baya merupakan perusahaan yang bergerak didalam bidang kontraktor pertambangan dan pengerukan bumi. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh sebuah kecenderungan tidak adanya kepercayaan diri pada mereka jika mengalami pemutusan hubungan kerja. Bentuk dari tidak percaya diri ini berasal dari para karyawan yang terbiasa memiliki gaji bulanan tetap dan memenuhi kebutuhan sehari-hari serta menghidupi keluarganya merasa cemas jika mengalami pemutusan hubungan kerja akan tidak mendapat pekerjaan lain lagi. Kurang percaya diri

dapat menyebabkan individu memiliki rasa khawatir, rasa malu, panik dan hal negatif lain yang dimana dipengaruhi oleh persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri (Ghifari, 2004).

Individu yang memiliki kecerdasan emosi baik, dan memiliki percaya diri tidak akan merasa cemas terhadap berbagai hal yang akan terjadi dalam hidupnya. Sehingga pemutusan hubungan kerja yang sewaktu-waktu akan terjadi tidak akan menimbulkan permasalahan terhadap pekerja maupun perusahaan. Individu akan menyadari akan berakhirnya hubungan kerja sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan tersebut (Sastrohadwiryo, 2005). Berdasarkan uraian di atas, peneliti memiliki maksud untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan kepercayaan diri karyawan terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja pada PT. Pama Persada Distrik Baya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan emosi menurut Efendi (2005), merupakan kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai alternatif hubungan, sumber energi, emosi, dan pengaruh yang bersifat manusiawi dengan ciri-ciri, individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan individu lain (Robert & Cooper dalam Agustian, 2001)

Salovey Goleman (2009), menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional yaitu dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap dapat berubah-ubah setiap saat. Lingkungan dan orangtua pada masa anak memiliki peran penting dalam pembentukan kecerdasan emosi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk

memahami, mengerti dan merasakan secara lebih efektif terhadap sumber kepekaan emosi, dengan mengelola emosi, melakukan motivasi pada diri sendiri maupun orang lain, bertahan dalam tekanan, pengendalian diri serta pengambilan keputusan dengan baik.

### Kepercayaan Diri

Rasa percaya diri merupakan keyakinan akan kemampuan-kemampuan diri, pada adanya suatu maksud di dalam kehidupan, dan kepercayaan bahwa dengan akal budi mereka akan mampu melaksanakan apa yang mereka inginkan, rencanakan dan harapkan. Kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan dan sikap seseorang terhadap kemampuan pada dirinya sendiri dengan menerima secara apa adanya baik positif maupun negatif yang dibentuk dan dipelajari melalui proses belajar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri merupakan keyakinan akan kemampuan-kemampuan diri dengan berani menghadapi tantangan dan menangani segala sesuatu dengan tenang, terencana dan sesuai yang diharapkan.

### Kecemasan

Sutardjo Wiramihardja (2005), menyatakan bahwa kecemasan merupakan sesuatu yang wajar dialami oleh setiap manusia, sebagai suatu perasaan yang sifatnya umum, dimana seseorang merasa ketakutan atau kehilangan kepercayaan diri yang tidak jelas asal maupun wujudnya. Kecemasan adalah sesuatu yang menimpa hampir setiap orang pada waktu tertentu dalam kehidupannya sebagai reaksi normal terhadap situasi yang sangat menekan kehidupan seseorang dapat muncul sendiri atau bergabung dengan gejala-gejala lain dari berbagai gangguan emosi. Perasaan yang tidak menentu tersebut pada umumnya tidak menyenangkan yang nantinya akan menimbulkan atau disertai perubahan fisiologis dan psikologis.

Gunarsa (2008), mengemukakan bahwa kecemasan dapat sebagai rasa khawatir, takut yang tidak jelas sebabnya namun kecemasan juga merupakan kekuatan yang besar dalam menggerakkan tingkah laku, baik tingkah laku yang menyimpang ataupun yang terganggu. Sedangkan Sundari (2004), memahami kecemasan sebagai suatu keadaan yang menggoncangkan karena adanya ancaman terhadap kesehatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecemasan adalah rasa takut atau khawatir pada situasi tertentu sehingga menimbulkan rasa gelisah, takut dan membuat diri merasa tidak nyaman.

### METODE PENELITIAN

Penelitian adalah cara-cara yang digunakan secara ilmiah untuk memahami melakukan pemecahan masalah sehingga diperoleh kebenaran bersifat ilmiah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah *Purposive sampling* yaitu pengambilan sample secara sengaja sesuai dengan persyaratan atau karakteristik yang diperlukan atau bisa juga disebut dengan *Judgmental sampling*. Sampel penelitian sebanyak 69, diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan data berdistribusi normal yang diperoleh berdasarkan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada taraf signifikansi 5 persen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (p) yang diperoleh yaitu kecemasan 20 persen, kecerdasan emosi 8,3 persen, dan kepercayaan diri 2 persen. Hal ini sesuai dengan kaidah yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal apabila signifikansi (p) lebih besar dari 5 persen (Priyatno, 2009).

Hasil penelitian juga menunjukkan hubungan yang linear antara kecerdasan emosi terhadap kecemasan dengan nilai  $F = 13,894$  dan  $p = 0,001$  serta kepercayaan diri terhadap kecemasan yang memiliki nilai *linearity*  $F = 41,812$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti hubungannya dinyatakan linier.

Menurut Priyatno (2009) persyaratan lain yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Hasil menunjukkan nilai masing-masing kecerdasan emosi dan kepercayaan diri yaitu *tolerance* = 0,986 dan  $VIF = 1,014$  (koefisien *tolerance*  $< 1$  dan  $VIF < 5$ ). Hal tersebut menunjukkan tidak terjadinya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas kecerdasan emosi dengan kepercayaan diri.

Berdasarkan hasil analisis korelasi kecerdasan emosi terhadap kecemasan diperoleh nilai korelasi (r) 0,389 dan P sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan terjadi hubungan yang rendah antara kecerdasan

emosi dengan kecemasan. Sedangkan nilai  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi terhadap kecemasan. Kecerdasan emosi mempengaruhi pikiran dan tindakan yang akan dilakukan oleh seseorang. Cooper & Sawaf (Yudiani, 2005) menyatakan bahwa sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusiawi dihasilkan dari kecerdasan emosi yang terdiri atas kemampuan emosional sebagai suatu kemampuan untuk mengindra, memahami dan secara efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi.

Sumber-sumber tersebutlah yang menyebabkan karyawan dapat mengambil langkah sehingga isu pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak membuat karyawan menjadi cemas. Menurut Santrock (2002) kecerdasan emosi dibutuhkan pada diri individu. Kecerdasan emosi dapat mengendalikan dorongan hati, emosi, dan masalah yang dapat menimbulkan kecemasan sehingga dapat menemukan sisi positif. Kecerdasan emosi merupakan keterampilan untuk menilai emosi secara tepat pada diri sendiri dan orang lain, serta memakai perasaan memotivasi, merencanakan, dan mencapai sesuatu dalam kehidupan (Salovey dalam Goleman, 2002).

Dengan demikian, karyawan dengan kecerdasan emosi yang tinggi dapat membuat strategi-strategi perencanaan dengan mengendalikan emosi dengan positif, sehingga tidak menimbulkan kecemasan pada diri karyawan tersebut. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Oktaviana & Kumolohadi (2008) menunjukkan kecerdasan emosi memiliki hubungan negatif dengan kecemasan. Sebab, kecerdasan emosi merupakan ketrampilan dan kemampuan untuk mengelola perasaan (Goleman, 2000). Rendahnya hubungan yang terjalin dapat disebabkan oleh beberapa faktor lain, sehingga tidak hanya hal-hal yang ada dalam diri karyawan seperti emosi-emosi yang terkendali dengan baik, namun faktor lingkungan atau kondisi lingkungan juga sangat berpengaruh.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi dan kepercayaan diri memiliki hubungan yang kuat dan sangat signifikan terhadap kecemasan karyawan PT. Pama Persada Nusantara Distrik Baya. Kecerdasan emosi dan kepercayaan diri yang baik akan membuat karyawan mampu mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan

mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri maupun hubungan dengan orang lain (Efendi, 2005). Selain itu karyawan akan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan tahapan perkembangan dengan baik, merasa berharga, mempunyai keberanian, dan kemampuan untuk meningkatkan prestasinya, mempertimbangkan berbagai pilihan, serta membuat keputusan sendiri.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dengan kecemasan karyawan PT. Pama Persada Nusantara Distrik Baya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki maka semakin rendah tingkat kecemasannya. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat kecemasannya. Terdapat hubungan signifikan antara kepercayaan diri dengan kecemasan karyawan PT. Pama Persada Distrik Baya. Artinya, semakin tinggi kepercayaan diri maka semakin rendah tingkat kecemasan. Sebaliknya semakin rendah kepercayaan diri maka semakin tinggi tingkat kecemasan karyawan.

### Saran

Dalam skripsi ini, peneliti menyampaikan beberapa saran-saran yang berguna dan dapat dijadikan pertimbangan bagi semua pihak yang terkait:

1. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki kecerdasan emosi serta kepercayaan diri yang rendah sehingga diharapkan adanya beberapa kegiatan yang dapat meningkatkan kecerdasan emosi dan kepercayaan diri karyawan seperti mengadakan pelatihan *Self Confidence*, *Training Motivasi* untuk menumbuhkan rasa kepercayaan diri karyawan, dan seminar pembinaan pelatihan *Emotional Inteligence* dan *Interpersonal Skills Program* untuk meningkatkan kecerdasan emosi.
2. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan emosi dan kepercayaan diri sehingga tidak perlu merasa cemas dalam menghadapi berbagai persoalan. Seperti menambah keterampilan mengolah produk dan mengenali minat dan bakat diri. Membangun kepercayaan

diri, berusaha untuk disiplin, menghilangkan rasa takut akan kegagalan, membuat tujuan dan rancangan aktivitas.

3. Subjek pada penelitian ini, sebaiknya mengurangi perasaan cemas, dengan cara meningkatkan kecedasan emosi. Contohnya seperti melepaskan emosi negatif dengan meredamnya dalam alam bawah sadar. Subjek juga diharapkan meningkatkan kepercayaan diri, yaitu terus fokus pada bekerja dengan tekun dan menampilkan performa yang baik, dan memperbaiki kelemahan diri agar dapat terhindar dari pemutusan hubungan pekerjaan oleh perusahaan. Kepercayaan diri subjek dapat dilakukan dengan mengembangkan kelebihan yang dimiliki, contohnya memiliki kebun, mengembangkan hasil-hasil kebun menjadi sebuah olahan yang menarik.
4. Saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat meminimalisasikan tingkat kecemasan dan meningkatkan kepercayaan diri dan kecerdasan emosi karyawan terhadap isu pemutusan hubungan kerja di suatu perusahaan yang akan mengalami pengurangan kebutuhan karyawan karena rendahnya tingkat produksi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2002. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agustian, A., G. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2004. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R A.& Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial Jilid 1 Edisi 10. Terjemahan: Ratna Juwita, dkk*. Jakarta: Erlangga.
- Chapman, E., N. 1991. *Sikap*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Cooper, R., & Sawaf A. 1998. *Executive EQ, Emotional Intellegency in Business*. London: Orion Business Book.
- Chaplin, J.P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Davies, P. 2004. *Meningkatkan Rasa Percaya Diri*. Jogjakarta: Torrent Book
- Dalyono, M. 2005. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Efendi, A. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta.
- Goleman, D. 2001. *Emotional Inteligences; Kecerdasan Emosional, Mengapa EL Lebih Penting dari pada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberger, D & Padesky, A. C. 2004. *Manajemen Pikiran*. Bandung: Kaifa.
- Gunarsa, S.D. 2009. *Dari Anak sampai Usia Lanjut*. Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia.
- Ghufro, M., N., & Risnawati, S., R. 2011. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research (Jilid 1-4)*. Yogyakarta: Andi offset.
- Idrus, M. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif)*. Yogyakarta: Erlangga.
- Jeffery. 2009. Stronger Relationship Between Central Adiposity and C Reactive Protein in Older Women Than Man; *Source Menopause*, 16 (1), 84-89. Diunduh pada tanggal 10 Juli 2015 dari: <http://www.altavista.com/centraladiposity/>.
- Lie, A. 2003. *Menjadi Orang Tua Bijak 101 Cara Menumbuhkan Percaya Diri Anak*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Lubis, N. L. 2009. *Depresi Tinjauan Psikologi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mustamir, P. 2009. *Metode Supernol Menaklukan Stress*. Jakarta: Hikmah.
- Nevid, Jeffery & Greene. 2005. *Psikologi Abnormal*. Terjemahan (Terjemahan Tim Psikologi Universitas Indonesia. Edisi Kelima. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Patton, P. 1998 *Emotional Intellegence di Tempat Kerja*. Jakarta: ED. Julia Tahitoe.
- Pruitt, D. G. & Rubin, J. Z. 2011. *Teori Konflik Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rathus, N. J. S. & Greene. 2005. *Psikologi Abnormal*. Jakarta: Erlangga.
- Renita, B. 2006. *Bimbingan dan Konseling SMA Untuk kelas X*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Rochman, K.L. 2010. *Kesehatan Mental*. Yogyakarta: Fajar Media Press.
- Sastrohadiwiryo, S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sutardjo, W. 2005. *Pengantar Psikologi Abnormal*. Bandung: Refika Aditama
- Sundari, S. 2004. *Kearah Memahami Kesehatan Mental*. Yogyakarta: PPB FIP UNY.
- Savitri, R. 2003. *Kecerdasan Bagaimana Mengatasi Penyebabnya*. Jakarta: Erlangga.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung; Alfabeta.
- Tridhonanto, AL. 2009. *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*. Jakarta; PT. Elex Media komputindo.
- Tylor, R. 2009. *Mengembangkan Kepercayaan Diri*. London: Erlangga.
- Wiramihardja, A. S. 2007. *Pengantar Psikologi Klinis*, Bandung; PT. Refika Adithama.
- Yunita. 2014. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1 (1). <http://eprints.ums.ac.id/28985/14/>. Diunduh pada tanggal 15 Februari 2016.
- Zulhartati. 2010. *Pendidikan Sosiologi dan Humaniora: Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Perusahaan*. 1 (1). <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/view/382>. Diunduh pada tanggal 18 Desember 2015.