

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
STRES KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NURUL
HUDA DAN SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
KEMALA BHAYANGKARI 7 PORONG
DI MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Fierna Tri Rachmadhevy 17410134

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

HALAMAN SAMPUL
HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
STRES KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NURUL
HUDA DAN SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
KEMALA BHAYANGKARI 7 PORONG
DI MASA PANDEMI COVID-19

SKRIPSI

Diajukan kepada :

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi (S. Psi)

Oleh :

Fierna Tri Rachmadhevy

NIM. 17410134

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2021

HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
STRES KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NURUL HUDA DAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
KEMALA BHAYANGKARI 7 PORONG
DI MASA PANDEMI COVID-19

SKRIPSI

Oleh :

Fierna Tri Rachmadhevy

NIM. 17410134

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si., Psi.

NIP. 197207181999032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M. Si.

NIP. 1967102919940320001

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES KERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NURUL HUDA DAN SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA KEMALA BHAYANGKARI 7 PORONG DI MASA
PANDEMI COVID-19

SKRIPSI

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si., Psi.
NIP. 197207181999032001

Anggota Penguji lain

Penguji Utama



Dr. Mohammad Mahpur, M. Si.
NIP. 197605052005012003

Ketua Penguji



Drs. Zainul Arifin, M. Ag.
NIP. 196506061994031003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Psikologi pada Tanggal **14 Agustus 2021**

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M. Si.
NIP. 1967102919940320001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fierna Tri Rachmadhevy

NIM : 17410134

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Nurul Huda dan Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayangkari 7 Porong di Masa Pandemi Covid-19**" adalah benar merupakan penelitian sendiri dan tidak melakukan tindak plagiarism dalam menyusun penelitian ini. Adapun kutipan-kutipan yang ada dalam penyusunan penelitian ini telah saya cantumkan sumber pengutipannya dalam daftar pustaka. Peneliti bersedia untuk melakukan proses sebagaimana mestinya sesuai undang-undang jika ternyata penelitian ini secara prinsip merupakan plagiat penelitian orang lain dan bukan merupakan tanggungjawab Dosen Pembimbing ataupun Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Malang, 26 Mei 2021



Fierna Tri Rachmadhevy

NIM. 17410134

MOTTO

*“Develop success from failures. Discouragement and failure are two of the
surest stepping stones to success.”*

– Dale Carnegie–

PERSEMBAHAN

Peneliti persembahkan hasil penelitian ini untuk kedua orang tua peneliti papa dan ibuk, keluarga besar peneliti dan seluruh rekan yang turut membantu serta mendukung untuk mengerjakan penelitian ini Salmah, Ani, Dewi, Hani, Intan, Sindy, Ayu, Dian Almh. Ade Irma, Ifa dan Diana sebagai sahabat terbaik.

Terimakasih

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, berkah dan ridho-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi agung mulia Nabi Muhammad SAW sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja Guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di Masa Pandemi Covid-19", sebagai salah satu bentuk persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penyusunan penelitian ini memperoleh banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, peneliti menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M. Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si., selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan, motivasi, semangat, dan ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan terbaik kepada penulis.
4. Seluruh civitas akademik fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bpk. Kafi Mushlihuddin, S. Pd., selaku kepala sekolah SMP Kemala Bhayangkari 7 dan Ibu. Fitri, S. Pd., selaku kepala sekolah SMP Nurul Huda yang telah memberikan izin melakukan penelitian.
6. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan penelitian ini.

Harapan peneliti semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk peneliti, pembaca, dan semua orang yang terlibat dalam penyusunan penelitian ini.

Malang, 26 Mei 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN TEORI.....	15
A. Stres Kerja.....	15
1. Pengertian Stres Kerja.....	15
2. Aspek-Aspek Stres Kerja.....	16
3. Faktor yang Dapat Memengaruhi Stres Kerja.....	17
4. Perspektif Stres Kerja dalam Islam.....	19
B. Kecerdasan Emosional	34
1. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	34
2. Aspek Kecerdasan Emosional.....	36

3. Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional	38
4. Kecerdasan Emosional dalam Prespektif Islam	40
C. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja	43
D. Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian.....	45
B. Identifikasi Variabel Penelitian	45
C. Definisi Operasional	46
1. Kecerdasan Emosional.....	46
2. Stres Kerja.....	46
D. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi.....	47
2. Sampel	47
E. Metode Pengumpulan Data.....	48
1. Skala Penelitian.....	48
2. Blueprint	49
F. Validitas dan Reliabilitas	52
1. Validitas	52
2. Reliabilitas	53
G. Analisis Data	53
1. Uji Normalitas.....	54
2. Uji Linearitas	54
3. Kategorisasi.....	54
4. Korelasi Product Moment	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Lokasi Penelitian	56
B. Pelaksanaan Penelitian	56

C. Paparan Hasil Penelitian.....	57
1. Uji asumsi	57
2. Kategorisasi.....	62
3. Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	65
4. Analisis Tambahan.....	67
a. Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Kecerdasan Emosional	67
b. Analisis Regresi Stres Kerja	70
D. Pembahasan.....	72
1. Tingkat Kecerdasan Emosional Guru SMP Nurul Huda Dan Smp Kemala Bhayangkari 7 Porong.....	72
2. Tingkat Stres Kerja Guru Smp Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong	76
3. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Guru Smp Nurul Huda Dan Smp Kemala Bhayangkari 7 Porong.	78
BAB V PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hubungan Antar Variabel	43
Gambar 3. 1 Identifikasi Korelasi Variabel.....	46
Gambar 4. 1 Diagram Kategorisasi Kecerdasan Emosional.....	63
Gambar 4. 2 Diagram Kategorisasi Stres Kerja	64
Gambar 4. 3 Diagram Analisis Regresi Linier Berganda	70

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint Kecerdasan Emosional.....	33
Tabel 3. 2 Blueprint Stres Kerja.....	36
Tabel 4. 1 Validitas Kecerdasn Emosional.....	42
Tabel 4. 2 Validitas Stres Kerja	43
Tabel 4. 3 Hasil Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja.....	44
Tabel 4. 4 Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional.....	45
Tabel 4. 5 Reliabilitas Skala Stres Kerja.....	45
Tabel 4. 6 Uji Normalitas.....	46
Tabel 4. 7 Uji Linieritas	46
Tabel 4. 8 Kategorisasi Kecerdasan Emosional.....	47
Tabel 4. 9 Kategorisasi Stres Kerja.....	48
Tabel 4. 10 Uji Korelasi Product Moment.....	49
Tabel 4. 11 Interpretasi Tingkat Hubungan	49
Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel 4. 13 Nilai Beta Hasil Uji Regresi Linier Berganda	51
Tabel 4. 14 Nilai Uji Tiap Aspek.....	52

ABSTRAK

Rachmadhevy, Fierna Tri. 2021. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja Guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di Masa Pandemi Covid-19.* Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang tidak seimbang terhadap pekerjaan yang ia kerjakan. Indikasi terjadinya stres kerja yaitu adanya perubahan secara fisik, psikologis dan perilaku. Stres kerja ini dapat memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap kinerja individu. Terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap stres kerja, tentunya hal ini membutuhkan pengelolaan emosional yang baik. Adapun rumusan masalah penelitian ini yaitu : (1) bagaimana tingkat kecerdasan emosional guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong, (2) bagaimana tingkat stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong, (3) apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu : (1) untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong, (2) untuk mengetahui tingkat stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19, (3) untuk membuktikan adakah hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru di masa pandemi covid-19.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dua variabel. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling dengan jenis sampling jenuh yaitu dengan mengambil total keseluruhan populasi sebanyak 44 untuk dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel terikat. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data wawancara dan skala penelitian yang kemudian di analisis korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional berada pada kategori sedang sebesar 59,1% dengan frekuensi 26 guru. Sedangkan tingkat stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 95,5% berada dalam kategori stres kerja yang sedang dengan frekuensi sebanyak 42 guru. Hasil korelasi *product moment* adalah $r = -0,185 < r \text{ tabel} = 0,297$ dengan nilai $\text{sig } 0,230 > 0,05$, yang berarti H_0 dalam penelitian ini di terima, sedangkan H_1 penelitian ini di tolak. Maknanya, tidak terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Stres Kerja

ABSTRACT

Rachmadhevy, Fierna Tri. 2021. *Relationship Between Emotional Intelligence and Work Stress for Middle School Teachers at Nurul Huda Middle School and Kemala Bhayangkari 7 Porong Middle School in the Covid-19 Pandemic Period.* Thesis. Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor : Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si

Job stress is a condition that is not balanced with the work he does. Indications of the occurrence of work stress are physical, psychological and behavioral changes. This work stress can have an unfavorable effect on individual performance. There are several factors that influence work stress, of course this requires good emotional management. The formulation of the research problem is: (1) how is the level of emotional intelligence of teachers at SMP Nurul Huda and SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong, (2) how is the work stress level of teachers at SMP Nurul Huda and SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong, (3) is there a relationship between emotional intelligence with work stress for teachers of SMP Nurul Huda and SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong.

The objectives of this study were: (1) to determine the level of emotional intelligence of teachers of SMP Nurul Huda and SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong, (2) to determine the level of work stress for teachers of SMP Nurul Huda and SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong during the covid-19 pandemic, (3) to prove whether there is a relationship between emotional intelligence and teacher work stress during the covid-19 pandemic.

This study uses a quantitative approach with the type of correlational research of two variables. This study used a purposive sampling technique with saturated sampling type, namely by taking a total of 44 populations to be used as research samples. This study uses two variables, namely emotional intelligence as the independent variable and work stress as the dependent variable. Researchers used interview data collection methods and research scales which were then analyzed for product moment correlation using SPSS.

The results of this study indicate that the level of emotional intelligence is in the moderate category of 59.1% with a frequency of 26 teachers. While the work stress level of teachers at SMP Nurul Huda and SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong 95.5% is in the category of moderate work stress with a frequency of 42 teachers. The result of the product moment correlation is $r = -0.185 < r_{table} = 0.297$ and significance value = $0.230 > 0.05$, which means that the H_0 in this study is accepted. There is no relationship between emotional intelligence and work stress for teachers at SMP Nurul Huda and SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong during the Covid-19 pandemic.

Keywords: *Emotional Intelligence, Job Stress*

مستخلص البحث

رحما دفي فرنا تري 2021 العلاقة بين الذكاء العاطفي وعمل المعلم تضغط المدرس مدرسة الثانوية نورل هدى و مدرسة الثانوية كمالا بيغكارى فوروغ في جاعة قافط - 19

انششف : الدكتور اين تري راهايو ، ماجستير

ملخص

ضغوطهي حالة من عدم التوازن مع العمل الذي يقوم به. وهذا يجعل هذه العوامل الفردية تتحرف عن الأشياء المعتادة مثل التغييرات الجسدية والنفسية والسلوكية. يمكن أن يكون لضغط العمل هذا تأثير سلبي مدرسة و مدرسة الثانوية نورل هدى على الأداء الفردي. عند النظر إليها من خلال البحث عن معلمي ، هناك العديد من العوامل التي تؤثر على ضغوط العمل ، وهي العوامل الثانوية كمالا بيغكارى فوروغ الفردية. هذا بالطبع يتطلب إدارة عاطفية جيدة من أجل الاستجابة بشكل جيد للتغيرات العالمية المتطرفة. حيث تتحرف أشياء كثيرة عن جاعة قافط - 19 يتضح هذا التغيير العالمي من خلال ظروف جاعة المعايير العادية للتعليم والتعلم كالمعتاد.

مدرسة نور الهدى كانت أهداف هذه الدراسة هي: (1) تحديد مستوى الذكاء العاطفي لمعلمي مدرسة نور الهدى لتحديد مستوى ضغوط العمل لمعلمي (2) اعدادية كيমা لا بهايانجكاري 7 ، و الاعدادية لإثبات ما إذا كانت هناك علاقة بين (3) ، covid-19 أثناء وباء اعدادية كيমা لا بهايانجكاري 7 و الاعدادية covid-19 الذكاء العاطفي وضغوط عمل المعلم أثناء وباء

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مستوى الذكاء العاطفي ومستوى ضغوط العمل لدى جاعة قافط - 19 أثناء جاعة مدرسة الثانوية نورل هدى و مدرسة الثانوية كمالا بيغكارى فوروغ بالإضافة إلى ذلك ، يريد الباحثون أيضًا معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الذكاء العاطفي وضغوط عمل يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية. تستخدم هذه الدراسة تقنيات أخذ جاعة قافط - 19 المعلم أثناء جاعة العينات غير الاحتمالية بنوع أخذ العينات المشبع ، أي عن طريق أخذ عينة البحث بأكملها من 44 شخصًا. تستخدم هذه الدراسة متغيرين هما الذكاء العاطفي كمتغير مستقل وضغوط العمل كمتغير تابع. استخدم الإصدار الإحصائي SPSS الباحث أسلوب جمع بيانات المقابلة ومقياس البحث الذي تم تحليله باستخدام للنوافذ 23.0

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الذكاء العاطفي ينقسم إلى فئتين هما الفئة المتوسطة منخفضًا بنسبة 2.3% و 59.1% و 40.9% للفئة المنخفضة. وفي الوقت نفسه ، كان مستوى إجهاد العمل لدى 2.3% مرتفعًا و 95.5% في فئة إجهاد العمل المعتدل. نتيجة الارتباط اللحظي للمنتج هي مدرسة الثانوية ، مما يعني أن الفرضية في $r = -185 p = 0.230$ نورل هدى و مدرسة الثانوية كمالا بيغكارى فوروغ هذه الدراسة مقبولة. هناك علاقة سلبية بين الذكاء العاطفي وضغوط العمل للمعلمين في مدرسة الثانوية جاعة قافط - 19 خلال جاعة نورل هدى و مدرسة الثانوية كمالا بيغكارى فوروغ

الذكاء العاطفي ، الإجهاد الوظيفي : الكلمات المفتاحية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada bulan Maret 2020 Indonesia telah teridentifikasi virus yang berasal dari wuhan China yaitu virus covid-19. Pada tanggal 12 Januari 2021 virus covid-19 masih terus menunjukkan angka kenaikan kasus terjangkit yaitu sebanyak 846.765 kasus (Tempo, 12/01/2021). Melalui kasus covid-19 yang semakin meningkat tentunya hal tersebut dapat memberikan dampak yang besar terhadap seluruh elemen masyarakat. Berbagai kebijakan diupayakan oleh pemerintah sebagai cara penekanan covid-19 ini. Kebijakan tersebut salah satunya berupa *work from home* dan *study from home*.

Study from home atau pembelajaran daring menjadi pilihan pemerintah dalam mengatasi pandemi covid-19 khususnya pada bidang pendidikan, dengan melakukan pembelajaran dalam jaringan dirumah masing-masing (Kemendikbud, No 36962/MPK.A/HK/2020). Akibat pandemi yang masih terus menunjukkan angka kenaikan di Indonesia, pelaksanaan pembelajaran sekolah dimulai dari PAUD sampai ke jenjang perguruan tinggi terpaksa dilakukan melalui rumah masing-masing dan dalam jaringan. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengatakan bahwa 429 kota/kabupaten dilarang untuk melaksanakan pembelajaran tatap muka karena masih terdapat risiko penyebaran covid-19 (Kemendikbud, 2020).

Keputusan menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia tersebut juga berlaku terhadap sekolah di kecamatan Porong Sidoarjo. Salah satunya yang menerapkan kebijakan pemerintah adalah SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong. Dibalik keputusan yang diambil oleh pemerintah terdapat juga beberapa kendala yang dirasakan oleh guru-guru yaitu kurangnya keefektifan dalam pelaksanaan pembelajaran daring (dalam jaringan) seperti pemberian materi pelajaran yang kurang efektif, kurang pemahaman para guru dalam menggunakan teknologi, kurang aktifnya orang tua dalam membimbing

anak serta keadaan ekonomi masing - masing siswa yang terkendala pembelian kuota atau minim nya *smartphone* (Muhamad dan Nurko, 2020).

Kendala belajar mengajar ini juga dirasakan oleh guru dalam hal teknologi dan komunikasi. Pembelajaran daring menghasilkan dampak yang berbeda-beda terhadap masing-masing sekolah dan juga guru. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa pembelajaran dalam jaringan memberikan dampak positif namun ada juga yang berpendapat sebaliknya (Taufik, 2020). Walaupun begitu tenaga pengajar/guru tetap memiliki kewajiban dalam memberi bahan pelajaran yang berkualitas pada peserta didik. Perilaku mengajar guru juga dapat memberikan pengaruh dalam prestasi belajar siswa dalam sekolah (Simatupang, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi kepada 4 narasumber penelitian yang berasal dari dua sekolah yaitu SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong. Peneliti memperoleh informasi dari narasumber 1 berinisial R mengatakan bahwa pembelajaran selama masa pandemi sangat kurang efektif via daring. Secara lebih jelas dapat dilihat melalui kutipan wawancara dibawah ini :

“Banyak sekali kekurangan dalam pembelajaran via daring ini mbak dan juga kendala nya adalah internet. Tidak semua siswa memiliki handphone dan memiliki kualitas internet yang baik. Terkadang juga ada rasa marah karena semisal jumlah siswa 50 tetapi yang masuk google meet hanya sekitar 10 anak saja. Maka dari itu mbak guru harus bisa kelola emosi sendiri, karena posisi kita di masa pandemic ini juga tidak bisa memaksakan siswa karena kita gak tau kondisi mereka gimana”. (Narasumber RO, 11/12/20).

Berdasarkan kutipan hasil wawancara di atas, narasumber 1 menunjukkan bahwa dirinya merasa mudah marah ketika pembelajaran daring saat para siswa lebih banyak tidak masuk membuat RO merasakan amarah. Walaupun begitu, RO berusaha untuk mengontrol emosi dirinya sendiri dengan memahami kondisi pandemi yang dari berbagai segi kehidupan merasakan dampaknya secara signifikan.

Begitu juga dengan narasumber 2 yang menjadi guru BTQ & PAI berinisial Y mengatakan bahwasannya pembelajaran daring ini sulit

menyampaikan materi hanya melalui pertemuan *google meet*. Secara lebih jelas dapat dilihat melalui kutipan wawancara dibawah ini :

“Kewalahan sebenarnya mbak karena kan saya ngajarnya ngaji dan memang sulit jika mengaji dengan virtual. Gimana caranya saya bisa memberikan hal yang maksimal sedangkan saya juga handle seluruh kelas yang ada di sekolah ini kebayangkan sulitnya gimana. Selama pandemic ini juga saya merasa adanya penurunan fisik, merasa bosan iya dan kadang juga bingung harus gimana menghadapi siswa dimasa pandemic seperti ini. Mikir juga apa anak-anak paham sama materi ini. Kadang kalo mau marah juga kesiapa orang keadaannya ya memang seperti ini, terus juga gak semua anak mbak punya ponsel dan kita gak tau perekonomian mereka gimana. Jadi, ya harus pinter-pinter menerima keadaan ini mbak”. (Narasumber Y 11/12/20)

Berdasarkan kutipan hasil wawancara tersebut narasumber Y merasa kesulitan untuk mengatasi permasalahan yang berbeda-beda dan juga kesulitan menangani banyak kelas. Selain itu narasumber Y mengatakan bahwa dengan kondisi yang seperti ini rasa bosan dan bingung sering dialaminya. Hal ini juga sesuai dengan teori Luthans (2006) pada pemaparan aspek stres kerja. Begitu juga F mengatakan bahwa masa pandemi membuat pembelajaran tidak efektif. Secara lebih jelas dapat dilihat melalui kutipan wawancara dibawah ini :

“Tidak semua guru paham gimana prosedur nya pembelajaran via daring ini mbak. Jadi, kasihan guru yang sudah sepuh dan gaktek dengan teknologi. Kami sebagai guru juga merasakan banget kalo sulit sekali mbak mengontrol siswa dengan jaringan, orang siswa yang tatap muka aja biasanya nyepelekan dan merhatiin gimana ini gak ada yang ngawasin. Kadang juga saya merasa mudah baper mbak karena kondisi yang seperti ini jadi lebih *sensitive* gitu. Selain itu juga banyak guru-guru yang disini mudah emosi dengan menghadapi keadaan ini mbak. Jadi ya kudu bisa perbaiki emosional masing-masing dengan baik, seenggaknya menurunkan beban kerja yang ketika pandemic ini jadi 2 kali lipat”. (Narasumber F, 14/12/2020)

Sedangkan narasumber ke 4 mengatakan bahwa merasakan perbedaan yang mencolok akibat pandemi covid-19 ini. Secara lebih jelas dapat dilihat melalui kutipan wawancara dibawah ini :

“Pasti mbak selama pandemi ini siapapun merasakan dampak yang besar. Kami juga dituntut terus memberikan pembelajaran tapi juga harus masuk di sekolah jadi ya double capeknya. Waktu pandemic ini juga ya cemas, ya bingung, ya bosan mbak gak bisa kembali ke keadaan normal. Ibaratnya kita itu kayak transisi gitu ya ke keadaan yang segalanya harus dibatasi. Pusing juga sih mikirin gimana caranya kita kasih materi yang sekiranya gak memberatkan siswa biar siswa tetap paham gitu sama materinya mbak. Kadang pandemic ini juga bisa mbak nimbulin hubungan yang senjang antar guru dan siswa jadi kadang saya ya stress kalo

sudah begitu, mikir apa siswa paham ya sama materi saya. Khawatir apa yang sudah saya terangkan ini siswa bisa paham. Kadang juga guru maunya A siswa maunya B, jadi guru harus terus membina komunikasi baik dengan siswa”. (Narasumber RE, 14/12/2020)

Berdasarkan kutipan wawancara tersebut, terdapat beberapa kondisi yang bisa memicu timbulnya stress kerja. Salah satunya terjadi perubahan terhadap psikologis narasumber yang memiliki indikator cemas mengenai pemahaman siswa yang sedang belajar secara daring, bosan karena bekerja tidak normal seperti biasanya dan juga mudah marah menghadapi keadaan Luthans (2006). Selain itu terdapat 3 aspek menurut Luthans (2006) yang ada masuk dalam stres kerja diantaranya ialah *Physiology* (fisiologi) hal ini meliputi penurunan kesehatan fisik hal ini tergambar oleh narasumber Y yang merasakan adanya penurunan dalam bekerja di masa pandemi. Penurunan ini tergambar dengan rasa pusing yang dialami oleh narasumber Y.

Selain itu narasumber F dan RE juga menggambarkan bahwa kerja sebagai seorang guru di masa pandemi ini terasa lebih melelahkan atau membuang tenaga 2x lipat dari keadaan normal. Aspek kedua ialah *Psychology* (Psikologis) hal ini ditandai dengan ketidak puasan hubungan kerja, gelisah, cemas, bosan, mudah marah atau tersinggung. Aspek ini sesuai dengan apa yang dirasakan oleh seluruh narasumber baik RO, Y, F dan RE. Beberapa narasumber merasakan pembelajaran saat ini bisa menyulut emosi guru – guru karena ketidak hadiran siswa dalam satu kelas, merasakan cemas apakah materi yang diberikan oleh guru dapat dipahami dengan baik oleh siswa, dan juga banyak guru yang mudah terbawa perasaan pada masa pandemi begini.

Kemudian aspek ketiga adalah *Behavior* (tingkah laku) dalam hal ini dapat tergambar melalui pemaparan narasumber F yang mengatakan bahwa “*banyak sekali guru di masa pandemi ini mudah baper (terbawa perasaan)*” hal ini sesuai dengan aspek behavior (tingkah laku) yaitu terjadinya perubahan selera humor yang dirasakan oleh guru-guru.

Stressor lainnya juga dapat menimbulkan terjadinya stress kerja di masa pandemic pada guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 yaitu, terjadinya perubahan diluar kendali guru seperti perubahan kondisi lingkungan

yang saat ini dibatasi untuk bertemu dalam jumlah banyak, kondisi yang mengharuskan siswa melakukan pembelajaran dalam rumah dan terjadinya ketidak stabilan perekonomian orangtua siswa dimasa pandemi. Hal tersebut sesuai dengan kategori stressor menurut (Luthans, 2006).

Stres merupakan kondisi seseorang secara fisik serta psikis terhadap perubahan disekitar lingkungannya. Hal tersebut mengganggu serta membuat dirinya merasa terancam menurut Anoraga (dalam Anggraeni, 2003). Faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja menurut Robbins & Judge (2008) yaitu 1) faktor lingkungan meliputi ketidak pastian ekonomi politik serta teknologi. 2) faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi dan 3) faktor individu meliputi pribadi masing – masing orang, keluarga dan perekonomian setiap orang.

Melalui faktor –faktor yang dapat menyebabkan stress dalam bekerja salah satunya faktor individu yang memiliki kendali untuk mengelola stress kerja di masa pandemic maka, diperlukan kecerdasan emosional yang baik (Cooper & Sawaf, 1999). Stres menurut Santrock (2003) merupakan respon individu terhadap keadaan dan kejadian yang disebut dengan stressor, terasa sebuah ancaman, mengganggu kemampuan seseorang untuk menangani (*coping*). Selye (dalam Huffman, 2000) mendefinisikan stress sebagai respon non-spesifik dari tubuh terhadap suatu tuntutan. Sedangkan stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang terjadi saat seseorang dihadapkan dengan suatu peluang, kendala dan tuntutan yang tidak seimbang didalam pekerjaannya. Ketidakseimbangan tersebut dapat menimbulkan perasaan ketidakpastian yang dirasakan oleh individu dalam kehidupan bekerjanya (Robbins, 1997).

Berdasarkan sudut pandang teori dan didukung dengan fakta lapangan, terdapat perbedaan respon adaptif terhadap stres kerja yaitu terjadinya perubahan selera humor, merasakan kebosanan saat pembelajaran daring, pengelolaan emosi yang kurang baik yaitu guru lebih mudah marah dan sensitive. Ivancevich dan Matteson (dalam Nurofia, 2000) mendefinisikan stres dalam dunia kerja sebagai suatu respon adaptif yang dirasakan dengan berbeda oleh masing-masing individu. Perbedaan yang dirasakan oleh masing-masing

individu merupakan konsekuensi dari segala tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang mempunyai tuntutan psikologis atau fisik yang cukup besar bagi diri seseorang.

Stres kerja yang dialami masing-masing guru tentunya berbeda, sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti beberapa guru mengatakan bahwa stres kerja ini berbeda-beda tiap pribadi seorang guru, hal tersebut menurut narasumber dipengaruhi oleh emosional yang berbeda sesuai dengan pribadi guru tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti narasumber RO mengatakan bahwa :

“Saya kalau tahu sedang emosi tidak stabil ya biasanya pasti mbak ya manusiawi emosian apalagi lihat siswa yang ga masuk kelas online di masa pandemic sekarang ini. Jadi kalo saya pribadi mengidentifikasi emosional saya ya dengan perilaku yang saya lakukan mbak. Biasanya saya kalau menanggapi hal yang ga baik atau negative gitu ya mbak ga saya telen mentah-mentah seringnya saya pelajari dengan detail kenapa bisa begini saya juga kalau sudah terlatih menjadi seorang guru jadi, ya kepercayaan diri yang saya miliki sudah baik tetapi setiap tahunnya punya karakteristik yang berbeda-beda ya mbak apalagi masa sekarang jauh banget dari tahun sebelum-sebelumnya. Kalau saya pribadi dalam hal memecahkan masalah jika terjadi dalam sekolah ya mau gak mau harus professional mbak, jalin komunikasi yang baik sertakan alasan kenapa kami bisa berbeda pendapat agar saling memahami perbedaan sama lain”. (Narasumber RO, 02/02/2021)

Sedangkan narasumber Y mengatakan bahwasannya :

“Kadang saya itu sulit mbak mengenali emosi diri sendiri tapi tanda yang bisa saya mengerti kalo emosi saya gak stabil biasanya ya banyak pikiran ya kayak stress gitu para siswa banyak yang gak masuk. Tapi, saya juga harus tetep percaya diri mbak selalu husnudzon biar gak sampai stress. Apalagi masa pandemic sekarang ini semuanya serba sulit. Saya kalo misalkan ada masalah sama guru lihat – lihat mbak kalo beliau senior ya saya harus menghargai beliau tapi kalo sama kayak saya ya saya datengin untuk memecahkan masalah. Jadi ya gimana caranya kita harus tetap professional kalau misalkan ada masalah baik yang terbawa dari eksternal atau internal sekolah” (Narasumber Y, 02/02/2021).

Berbeda dengan narasumber sebelumnya, narasumber F mengatakan bahwa :

“Saya itu orangnya mudah baper jadi gampang indentifikasinya kalo misalkan saya lagi emosinya baik atau buruk. Kadang juga kalau lagi gak enak hati orang kalo bicara dibelakang saya pasti sensitive padahal ya belum tentu mereka bicarain saya. Kalo misalkan saya ada masalah ya biasanya disampaikan ke forum kalo sama guru – guru ya mbak jadi, nanti dievaluasi kembali. Saya sebagai guru biar bisa lebih percaya diri biasanya memperbanyak belajar terus juga harus sadar karena memang kondisinya seperti ini. Nah, kalo untuk menyikapi perbedaan sama guru seringkali saya diskusi dengan yang bersangkutan mbak bilang untuk saling mengerti keadaan yang sulit ini” (Narasumber F, 01/02/2021)

Selain itu narasumber RE mengatakan bahwa :

“Saya itu orangnya sulit kontrol emosi mbak apalagi sekarang ita tetep gak bisa tatap muka sama para siswa ya bosen bawaannya pengen marah kalo siswa gak kerjain tugas yang saya berikan. Kalo untuk percaya diri sebagai seorang guru sih saya itu sebenarnya orang yang insecure tipe orang yang bisa dikatakan kurang percaya diri lah. Lebih baik saya ada di belakang dibanding didepan. Saya pribadi kalau memecahkan masalah biasanya lebih sering paham akan karakter yang berbeda – beda, ketahui situasi emosi guru kalau mau ajak ngobrol, intinya ya membina komunikasi yang baik sama elemen sekolah lah mbak” (Narasumber RE, 01/02/2021)

Berdasarkan kutipan wawancara diatas ini dapat diketahui bahwasannya masing-masing guru memiliki kecerdasan emosional yang berbeda-beda. Tidak seluruh narasumber memenuhi aspek yang sesuai dengan pendapat Goleman (2001). Menurut Goleman (2000) kecerdasan emosional dibagi kedalam lima aspek yaitu 1) mengenali emosi diri, 2) mengelola emosi, 3) memotivasi diri sendiri, 4) mengenali emosi orang lain dan 5) membina hubungan. Berdasarkan hasil wawancara pada aspek pertama seluruh narasumber dapat mengenali emosi yang sedang terjadi pada dirinya dan juga tiga dari empat memiliki pengelolaan kepercayaan diri yang baik tetapi, ada satu guru yang merasa kurang percaya diri.

Sedangkan pada aspek kedua perihal mengelola emosi seluruh narasumber dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang seperti ini. Narasumber memandang fenomena pandemic covid-19 ini sebagai wadah untuk mengendalikan emosi masing-masing dengan menerima keadaan yang sedang terjadi saat ini. Sedangkan pada aspek motivasi diri dan mengalami emosi orang

lain peneliti masih belum dapat melihat indikator yang ditampakkan oleh narasumber. Pada aspek membina hubungan masing-masing narasumber memiliki cara yang berbeda dalam membina suatu hubungan sosial serta menanggapi permasalahan sosial.

Cooper & Sawaf (1999) mengatakan bahwa banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional menyumbang presentase yang besar untuk menunjang kemajuan seseorang di masa depan seseorang. Kecerdasan Emosi menurut Cooper & Sawaf (1999) adalah kemampuan merasakan, memahami dan menerapkan secara efektif daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi. Weisinger (2006) mengemukakan bahwa kecerdasan emosi merupakan cara seseorang meluapkan emosi dengan cerdas, dimana seseorang mengelola emosional nya menjadi pemandu perilaku dan pemikiran sehingga terdapat hasil yang meningkat dalam diri seseorang.

Sedangkan menurut Goleman (2000) kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Patton (1998) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Salovey dan Mayer (1990) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memahami perasaan pribadi dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk menjadi acuan dalam berperilaku (dalam Goleman, 2007).

Pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fariz Z, R dan Haryanta (2017) dengan judul Hubungan Antar Kecerdasan Emosi Dengan Agresivitas Atlet Futsal diperoleh hasil negatif signifikan antara kecerdasan emosi dengan agresivitas atlet futsal. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki atlet futsal maka semakin rendah agresivitas seorang atlet futsal ketika bertanding. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang telah dilakukan oleh Afnuhazi R (2019)

dengan judul Hubungan Kecerdasan Emosi dengan stres kerja perawat di ruang rawat Ambun Suru RSUD Dr.Achmad Mochtar Bukittinggi memperoleh hasil korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional perawat dengan stress kerja dengan nilai $p = 0,002 < \alpha (0,05)$.

Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Fitri & Nadhirotul (2019) dengan judul hubungan antara *self efficacy* dengan stress kerja pada guru sekolah dasar (SD) Negeri di Kecamatan Menganti memperoleh hasil *negative*. Hal tersebut berarti bahwasannya tidak ada hubungan antara *self efficacy* dengan stress kerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Menganti. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Isna A, B dengan judul Hubungan beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres kerja Perawat Ruangan ICU dan IGD (2020) memperoleh hasil terdapat hubungan antara beban kerja perawat dengan stress kerja perawat ICU dan IGD serta terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja perawat dengan stress kerja perawat ICU dan IGD Rumah Sakit Camatha Sahidya Batam dengan nilai $p = 0,006$.

Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penjelasan diatas, penelitian yang telah dilakukan oleh Baharuddin I, Jufri M & Hamid (2019) hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi r sebesar $-0,877$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel kecerdasan emosi dengan stress kerja. Kategori tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi anggota kepolisian satlantas polrestabes Makassar maka semakin rendah stress kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Avionela. F & Fauziah. N (2016) mengatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan negatif antara kecerdasan emosional dengan burnout pada guru bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan bahwa guru yang telah bersertifikasi pada kecamatan Bojonegoro mengalami tingkat burnout yang rendah karena memiliki kecerdasan emosional yang baik. Kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 81 % sedangkan 19% atau sisanya berasal dari faktor lain.

Melalui pemaparan fenomena yang terjadi di lapangan dengan merujuk penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengkaji fenomena ini secara ilmiah. Berdasarkan fenomena di lapangan terdapat transisi perubahan dalam belajar mengajar yang dirasakan oleh guru. Apabila sebelum situasi pandemic covid-19 ini seorang guru dapat memantau aktivitas para siswa dengan intens saat jam belajar berlangsung, namun ketika pandemic ini terjadi dalam Indonesia terdapat kebijakan baru oleh Kemendikbud (No 36962/MPK.A/HK/2020) yang berisi bahwasannya diberlakukan *study form home* atau sekolah dalam jaringan.

Fenomena ini menjadi menarik untuk diteliti karena terdapat perubahan yang signifikan dan terkesan begitu cepat terhadap perubahan kebijakan yang mengharuskan siswa atau peserta didik belajar secara daring, sedangkan para pengajar melaksanakan tugasnya dua kali lebih banyak dibandingkan dengan keadaan normal. Berdasarkan problematika tersebut, peneliti tertarik untuk menguji apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stress kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 di masa pandemi covid-19.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong ?
2. Bagaimana tingkat stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong ?
3. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stress kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkara 7 Porong di masa pandemi covid-19 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19.
2. Untuk mengetahui tingkat stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19.

3. Untuk membuktikan adakah hubungan antara kecerdasan emosional dengan stress kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian dapat memberikan dan menyumbang manfaat bagi perkembangan keilmuan psikologi di masa mendatang, khususnya dalam kajian stres kerja guru di masa pandemi covid-19.
- b. Hasil penelitian dapat menambah dan memperkaya teori mengenai peran kecerdasan emosional dalam menurunkan stres kerja guru di masa pandemi covid-19.

2. Bagi guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kecerdasan emosional dan stress kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 di masa pandemi covid-19.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kecerdasan emosional guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19.

3. Bagi Peneliti

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan penelitian kecerdasan emosional dengan stress kerja terhadap guru SMP swasta Porong.
- b. Memperkaya pengetahuan serta pengalaman dalam pemrosesan penelitian baik itu saat di lapangan atau pengelolaan data yang telah di dapatkan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengkaji topik penelitian terkait kecerdasan emosional dengan stress kerja guru di masa pandemi covid-19.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa keinginan individu (Robbin, Stephen, & Judge, Timothy A, 2008). Menurut Luthans (1985) stres kerja adalah respon terhadap situasi yang tidak seimbang dan muncul dalam bentuk deviasi fisik, psikologis dan perilaku pada anggota organisasi atau para pekerja. Menurut Ivancevich dan Mattenson (dalam Luthans, 2006) stres kerja merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian pada seseorang.

Behr dan Newman (1978) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikategorisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal. Davis, Keith dan John W. Newstorm (1985) berpendapat bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat memberikan pengaruh terhadap emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Handoko (2008) mendefinisikan stres sebagai kondisi yang tegang dan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, mirip dengan pernyataan Davis, Keith dan John W. Newstrom (1985) yang berpendapat bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja merupakan bagian dari stres kehidupan, Stress yang melampaui batas kemampuan karyawan akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidak mampuan fisik. Stres merupakan respon fisiologis dan psikologis terhadap rangsangan yang berlebihan yang

biasanya tidak menyenangkan dan peristiwa yang mengancam dalam lingkungan (Schultz, D dan Schultz, S E; 2008).

McShane, Steven & Von Glinow, Mary Ann (2010) mengatakan bahwa seseorang dapat merespon dan merasakan tingkat stres yang berbeda dengan orang lain meskipun mendapatkan pemicu stres (*stressor*) yang sama. Hal yang mendasari alasan tersebut merupakan perbedaan tingkat kemampuan seseorang untuk menghadapi stres dimana antara satu strategi mungkin lebih baik daripada strategi yang lain atau bahkan lebih buruk. Alasan yang mendasari berikutnya ialah seseorang tersebut memiliki resiliensi yang berbeda - beda sehingga memicu respon yang berbeda. Seseorang tentu tidak akan mengalami stress yang sama atau dapat menunjukkan hasil yang serupa (Kreitner, R dan Kinicki, A, 2003). Stressor merupakan sebuah kondisi eksternal yang berpotensi membahayakan seseorang (Ivancevich, John M,dkk, 2005).

Berdasarkan pemaparan definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja adalah respon seseorang yang menghadapi sebuah situasi menyimpang dari normalnya, hal tersebut berasal dari peristiwa, kondisi, atau kejadian yang dialami oleh seseorang. Respon ini muncul dalam bentuk perubahan fisiologis, psikologis dan perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Luthans (2006) ketika seseorang sedang mengalami stres kerja akan menimbulkan 3 aspek sebagai berikut :

1. Physiology (fisiologi)

Aspek ini meliputi kesehatan fisik mencakup sistem imunitas tubuh dimana akan terdapat masalah seperti pengurangan kemampuan melawan sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi, penyakit jantung serta terdapat masalah sembelit atau diare

2. *Psychology* (Psikologis)

Walaupun saat ini banyak sekali perhatian terhadap hubungan antara stress dan kesehatan fisik, tetapi masih sedikit yang membahas terkait dampak stress dalam kesehatan psikologis. Dalam hal ini dapat ditandai meliputi mudah marah, mengalami kecemasan, gelisah, depresi, tegang dan bosan. Hasil stress ini dapat memberikan dampak terhadap organisasi.

3. *Behavior* (tingkah laku)

Pada aspek *behavior* (perilaku) dapat disertai dengan makan yang berlebihan atau lebih sedikit dari biasanya, sulit tidur, merokok, menyalahgunakan obat-obatan, serta minum-minuman keras. Selain itu pada aspek tingkah laku juga tercerminkan minimnya ketidakhadiran pada organisasi, melarikan diri dari masalah, serta tersangkutnya perselisihan antar anggota organisasi.

Melalui uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja memiliki tiga aspek yang telah dikemukakan oleh Luthans (2006) yaitu (a) *physiology* (fisiologi), (b) *psychologis* (psikologis), (c) *behavior* (tingkah laku).

3. Faktor yang Dapat Memengaruhi Stres Kerja

Anteseden stres atau disebut dengan *stressor* yang memengaruhi karyawan atau anggota organisasi memiliki penyebab yang berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi oleh karyawan atau dari karyawan itu sendiri (Luthans, 2006). Luthans, F (2006) mengkategorikan *stressor* yang dapat memengaruhi stress kerja diantaranya ialah sebagai berikut :

1. Ekstraorganisasi

Berangkat melalui prespektif organisasi sitem terbuka, dapat diketahui dengan jelas bahwasannya *stressor* kerja tidak hanya berasal dari dalam organisasi tersebut namun, penyebab stress juga dapat berasal dari lingkungan luar organisasi atau pekerjaan. *Stressor* ekstraorganisasi tersebut meliputi perubahan sosial, teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi

ekonomi (keuangan), ras/kelas serta kondisi lingkungan tempat tinggal juga dapat mempengaruhi stres kerja.

2. Organisasi

Selain *stressor* yang terjadi diluar organisasi, terdapat juga penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Walaupun memiliki sebuah organisasi yang terbentuk dari individu dan kelompok, terdapat dimensi yang lebih makrolevel. *Stressor* makrolevel dapat dikategorikan seperti kebijakan dan strategi administratif, struktur serta design organisasi, proses organisasi, dan juga kondisi lingkungan kerja. Selain itu *stressor* organisasi juga dapat mengarah kepada tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyerukan pendapat, penghargaan yang kurang memadai dan menurunnya hubungan antar karyawan (Patricia, 2002).

3. Kelompok

Kelompok dapat menjadi sumber stres seseorang yang dikategorikan menjadi dua area yaitu kohesivitas kelompok, yang merupakan hal penting bagi karyawan terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Apabila karyawan atau pekerja tidak memiliki kesempatan untuk kebersamaan atau kohesivitas maka hal itu dapat memicu timbulnya stress kerja. Hal kedua adalah kurangnya dukungan sosial yaitu, karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama mereka akan jauh lebih baik. Selain itu konflik dengan rekan kerja atau tidak disukai oleh kelompok juga dapat memicu adanya stres kerja.

4. Individu

Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi stres kerja terhadap masing-masing individu. Masing-masing individu tentunya tidak memiliki tingkatan stres kerja yang sama tetapi individu memiliki hak kendali penuh atas hal tersebut. Secara khususnya apabila individu tidak mampu mengontrol situasi pada lingkungan pekerjaan maka mereka akan

mengalami stres kerja Ronald, E (dalam Luthans, 2006). Selain itu kecerdasan emosional juga dapat memberikan pengaruh terhadap stress kerja. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat membantu orang untuk mengelola stres yang sedang dialami. Apabila seseorang memiliki daya kecerdasan emosional yang baik maka ia tidak akan terganggu dalam keadaan yang menekan.

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi stres kerja yaitu dari luar organisasi, dalam organisasi atau dari individu masing-masing anggota organisasi. Pada faktor individu ditekankan bahwa masing-masing individu dapat mengalami stres kerja hanya saja tingkatan stres kerja tersebut berbeda-beda antar karyawan atau pekerja dalam sebuah organisasi. Apabila seorang individu memiliki kendali penuh atas dirinya maka ia mampu mengelola hal yang dapat memberikan efek buruk terhadap kondisi kerjanya.

4. Prespektif Stres Kerja dalam Islam

a. Telaah Teks Psikologi

1) Sampel Teks Psikologi

Menurut Spears (2008) stres kerja adalah stimulus yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tempat seseorang bekerja yang kemudian individu tersebut memberikan respon terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang merugikan individu. Melalui respon yang ditampakkan oleh individu tersebut setiap individu berbeda dalam memberikan balasan terhadap tekanan pekerjaan yang berlebih, hal ini menurut Spears (2008) memberikan dampak yang dapat merugikan seseorang yang bekerja.

Robbin, Stephen & Judge, Timothy (2007) mengemukakan definisi stres merupakan kondisi seseorang yang dihadapkan dengan kesempatan, permintaan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan individu.

Marc. J. Scharbracq (2003) menjelaskan bahwasannya stres kerja merupakan respon yang dirasakan oleh seorang pekerja dengan

hilangnya kendali individu itu sendiri terhadap performa kinerja individu. Sehingga munculnya stres kerja akan diiringi dengan perubahan kinerja masing-masing individu dan hal ini memiliki indikator yang berbeda-beda.

Sedangkan Slocum & Hellriegel (2009) memaparkan definisi stres kerja adalah masalah general yang terjadi di lokasi tempat individu bekerja dan permasalahan ini dapat dirasakan oleh beberapa pekerja. .

Menurut Richard L. Draft (2010) mengatakan stres kerja sama seperti dengan kesulitan, ketidaknyamanan, kelelahan serta rasa yang menakutkan dimana hal yang memberikan rasa tidak nyaman ini dirasakan saat berada dalam lingkungan individu bekerja.

Menurut Behr & Newman (dalam Luthans, 2006) stres kerja merupakan sebuah kondisi seorang individu yang terjadi setelah melakukan interaksi antara pegawai dengan pekerjaan mereka dan kemudian dikelompokkan dengan perubahan pegawai tersebut dan seorang individu tersebut menampakkan perubahannya melalui penyimpangan dari fungsi normal mereka.

Menurut Ivancevich & Matteson (dalam Luthans, 2006) mengatakan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai respon adaptif yang diikuti oleh perbedaan seseorang meliputi hal psikologi, akibat dari faktor lingkungan, kondisi yang membuat fisik serta psikologis seseorang merasakan perbedaan yang berlebih.

Menurut Gibson dkk (2011) stres kerja adalah tanggapan penyesuaian, diantara perbedaan individu serta proses psikologis. Hal ini timbul akibat dari proses lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebih.

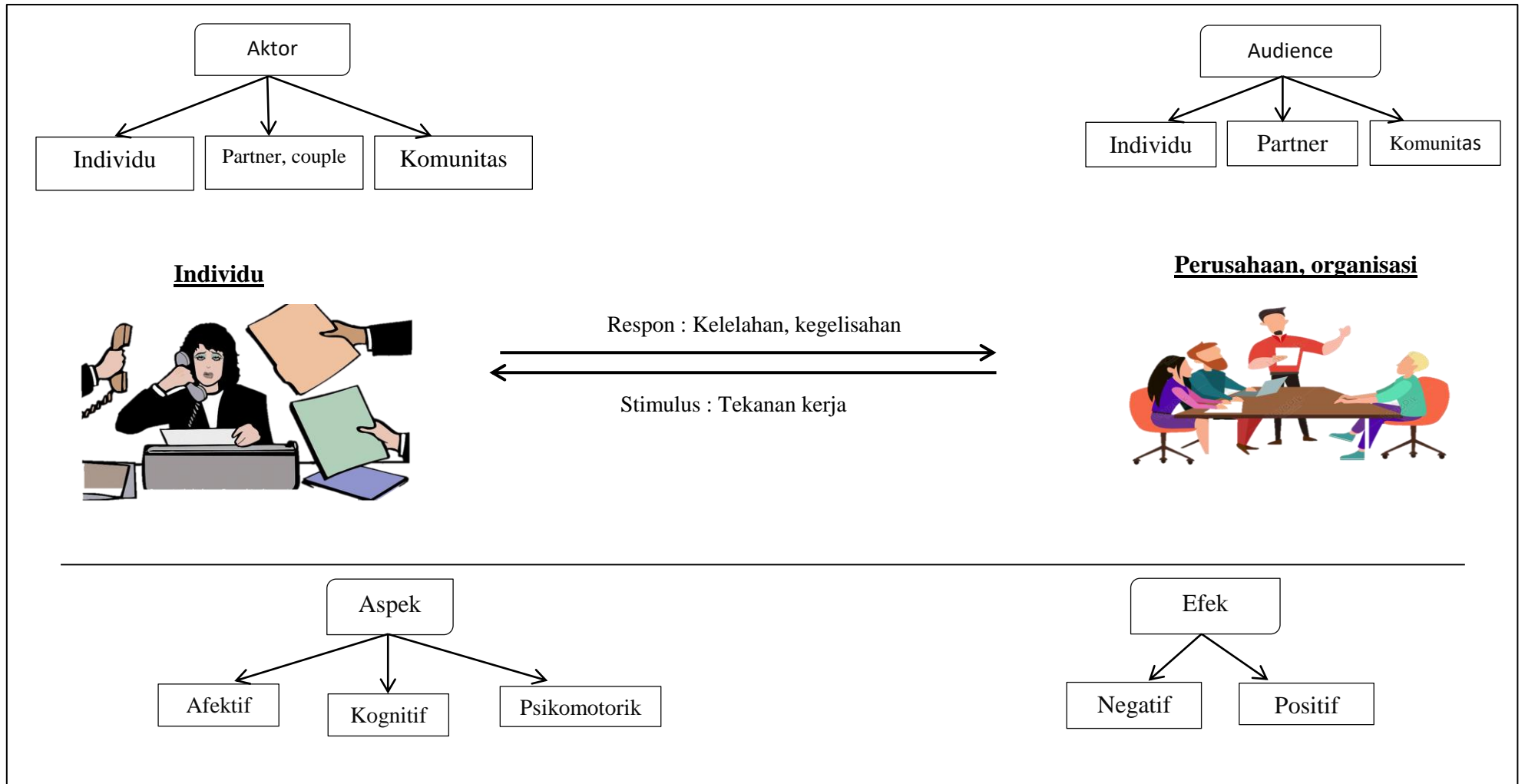
Davis, Keith dan John W. Newstrom (1985) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi individu yang tegang kemudian dapat memberikan dampak dan pengaruh terhadap emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seorang individu tersebut.

Menurut Luthans (2006) stres kerja merupakan respon terhadap situasi yang tidak seimbang yang mana respon tersebut muncul dalam bentuk deviasi fisik, psikologis dan perilaku yang berubah terhadap masing-masing seorang individu yang bekerja.

Sedangkan menurut Schultz, D dan Schultz, S.E (2008) mengartikan stres kerja sebagai respon fisiologis dan psikologis terhadap stimulus yang berlebihan dalam hal ini biasanya merupakan kondisi yang tidak menyenangkan atau peristiwa yang mengancam individu dalam lingkungan. Mereka juga menyebutkan bahwa stres kerja merupakan bagian dari stres kehidupan, stres yang melampaui batas kemampuan seorang individu yang bekerja dan berkorelasi dengan gangguan psikis dan ketidak mampuan fisik.

Handoko (2008) menyebutkan bahwasannya stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat memberikan pengaruh terhadap emosi, proses kognitif serta kondisi seseorang.

2) Pola Teks Psikologi Stres Kerja

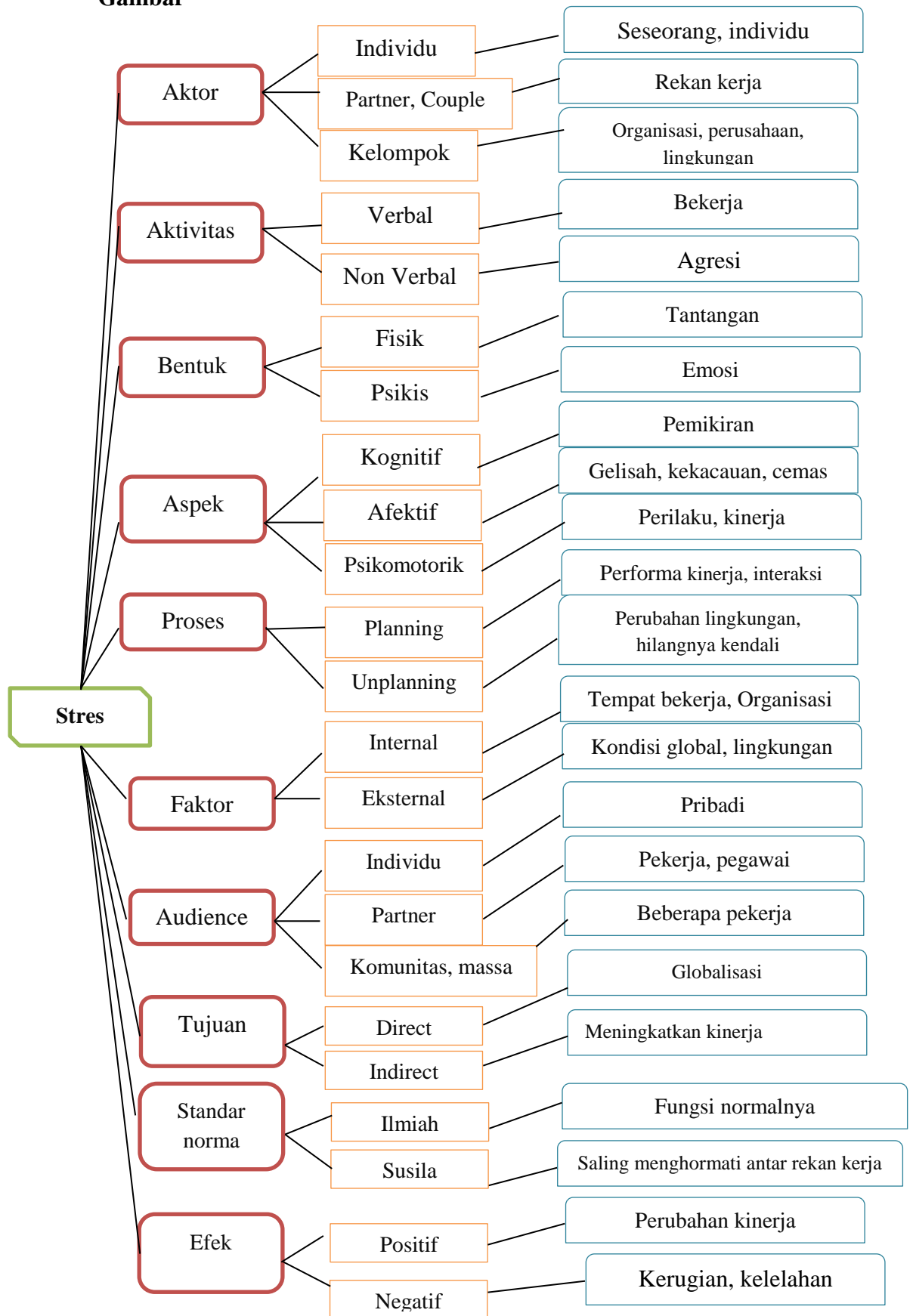


3) Analisis Komponen Psikologi Stres Kerja

No.	Komponen	Kategori	Deskripsi
1.	Aktor	Individu	Seseorang, Individu
		Partner, Couple	Rekan kerja
		Komunitas, Massa	Organisasi, perusahaan dan lingkungan
2.	Aktivitas	Verbal	Bekerja
		Non Verbal	Agresi
3.	Bentuk	Fisik	Tantangan
		Psikis	Emosi
4.	Aspek	Kognitif	Pemikiran
		Afektif	Gelisah, kekacauan, cemas
		Psikomotorik	Perilaku, kinerja
5.	Proses	Planning,	Performa kinerja, interaksi
		Unplanning	Perubahan lingkungan,
6.	Faktor	Internal	Tempat bekerja, organisasi
		Eksternal	Kondisi global
7.	Audience	Individu	Pribadi, individu
		Partner, couple	Pekerja, pegawai
		Komunitas, massa	Beberapa pekerja
8.	Tujuan	<i>Direct</i>	Globalisasi
		<i>Indirect</i>	Meningkatkan kinerja
9.	Standar/norma	Ilmiah (psikologi)	Fungsi normal
		Susila	Saling menghormati antar rekan kerja
10.	Efek	Positive	Perubahan kinerja
		Negative	Kerugian, kelelahan

4) Peta Konsep Psikologi Stres Kerja

Gambar



5) Rumusan Konsep Teks Psikologi Sebagai Simpulan

a) General

Stres kerja adalah situasi seorang pekerja terhadap tekanan yang menyebabkan kerugian dan kekacauan diri, sehingga berdampak kepada produktivitas kinerja.

b) Particular

Stres kerja adalah kondisi seorang individu yang terbentur akibat perubahan dari lingkungan, organisasi, kondisi global ditandai dengan kecemasan, ketakutan, kegelisahan, penurunan fisik, kekacauan, kelelahan, perubahan proses berfikir, ketidakstabilan emosional individu, kondisi yang mengancam, merasakan beban yang ada dalam pekerjaan individu dan pada akhirnya menimbulkan tekanan psikologis seseorang individu pada tempat bekerja yang disebabkan oleh perubahan lingkungan global, perubahan peraturan pekerjaan atau bahkan kondisi perekonomian individu sehingga hal ini memberikan dampak negative terhadap kinerja seseorang.

b. Telaah teks Al-Qur'an

1) Sampel Teks Al-Qur'an

Stres merupakan respon individu terhadap tekanan pekerjaan yang menimbulkan kecemasan, kekhawatiran, bahkan kekacauan individu yang berakibat kondisi individu yang tidak seimbang antara *self confident* dengan pekerjaan individu. Pada perspektif Islam juga terdapat penjelasan dalam Al-Qur'an, hal ini sesuai dengan firman Allah yang terdapat dalam Q.S Ali-Imran (ayat 134-135) yang berbunyi :

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ
وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ 134

Artinya : "(yaitu) orang yang berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan

memaafkan (kesalahan) orang lain. Dan Allah mencintai orang yang berbuat kebaikan,

وَالَّذِينَ إِذَا فَعَلُوا فَاحِشَةً أَوْ ظَلَمُوا أَنْفُسَهُمْ ذَكَرُوا اللَّهَ فَاسْتَغْفَرُوا لِذُنُوبِهِمْ
وَمَنْ يَغْفِرَ الذُّنُوبَ إِلَّا اللَّهُ ۗ وَلَمْ يُصِرُّوا عَلَىٰ مَا فَعَلُوا وَهُمْ يَعْلَمُونَ ۗ 135

Artinya : "Dan (juga) orang-orang yang apabila mengerjakan perbuatan keji atau menzalimi diri sendiri, (segera) mengingat Allah, lalu memohon ampunan atas dosa-dosanya, dan siapa (lagi) yang dapat mengampuni dosa-dosa selain Allah? Dan mereka tidak meneruskan perbuatan dosa itu, sedang mereka mengetahui."

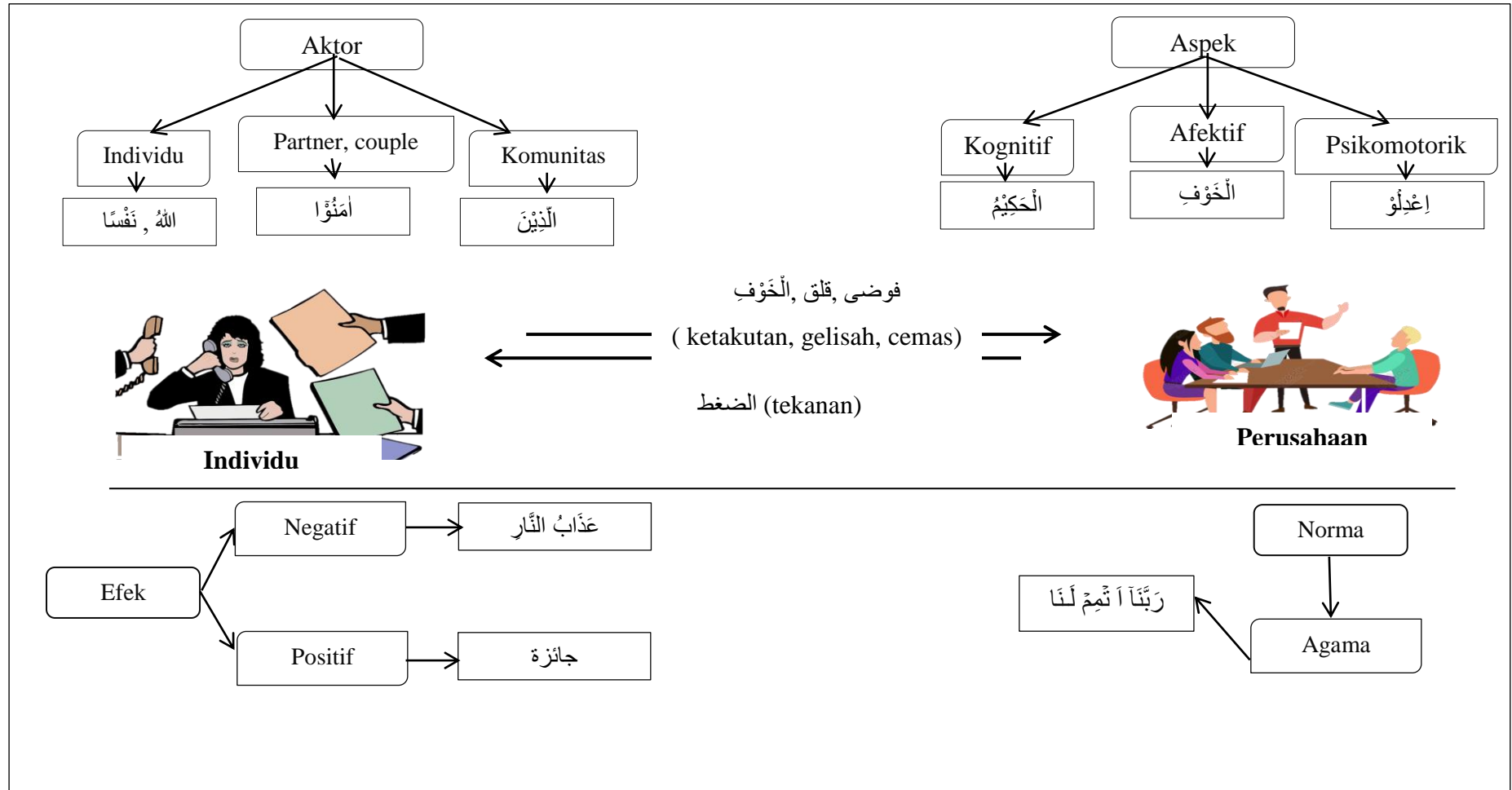
2) Analisis Makna Mufrodat Surah Al-Baqarah

Tabel analisis makna mufrodat

No.	Teks	Terjemahan	Sinonim	Antonim	Makna psikologi
1.	الَّذِينَ	Orang	نَفْسًا	اشخاص	Individu
2.	فَعَلُوا	Perbuatan	عمل	سلوك	Pekerjaan
3.	الغَيْظُ	Kemarahan	المشاعر	مريض	Afektif
4.	يَنْفِقُونَ	Orang yang berinfak	المؤمنين	اليهودي	Komunitas, massa
5.	يَغْفِرُ	Memaafkan	سامحني	لا تسامح	Tujuan
6.	الْخَوْفِ	Ketakutan	قلق	صامد	Aspek (Afektif)
7.	لِذُنُوبِهِمْ	Dosa (kesalahan)	خطأ	حقيقة	Efek
8.	وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ	Allah mencintai orang berbuat baik	إلهي	رب	Norma

3) Pola Teks Al-Qur'an Stres Kerja

Gambar pola teks al-qur'an



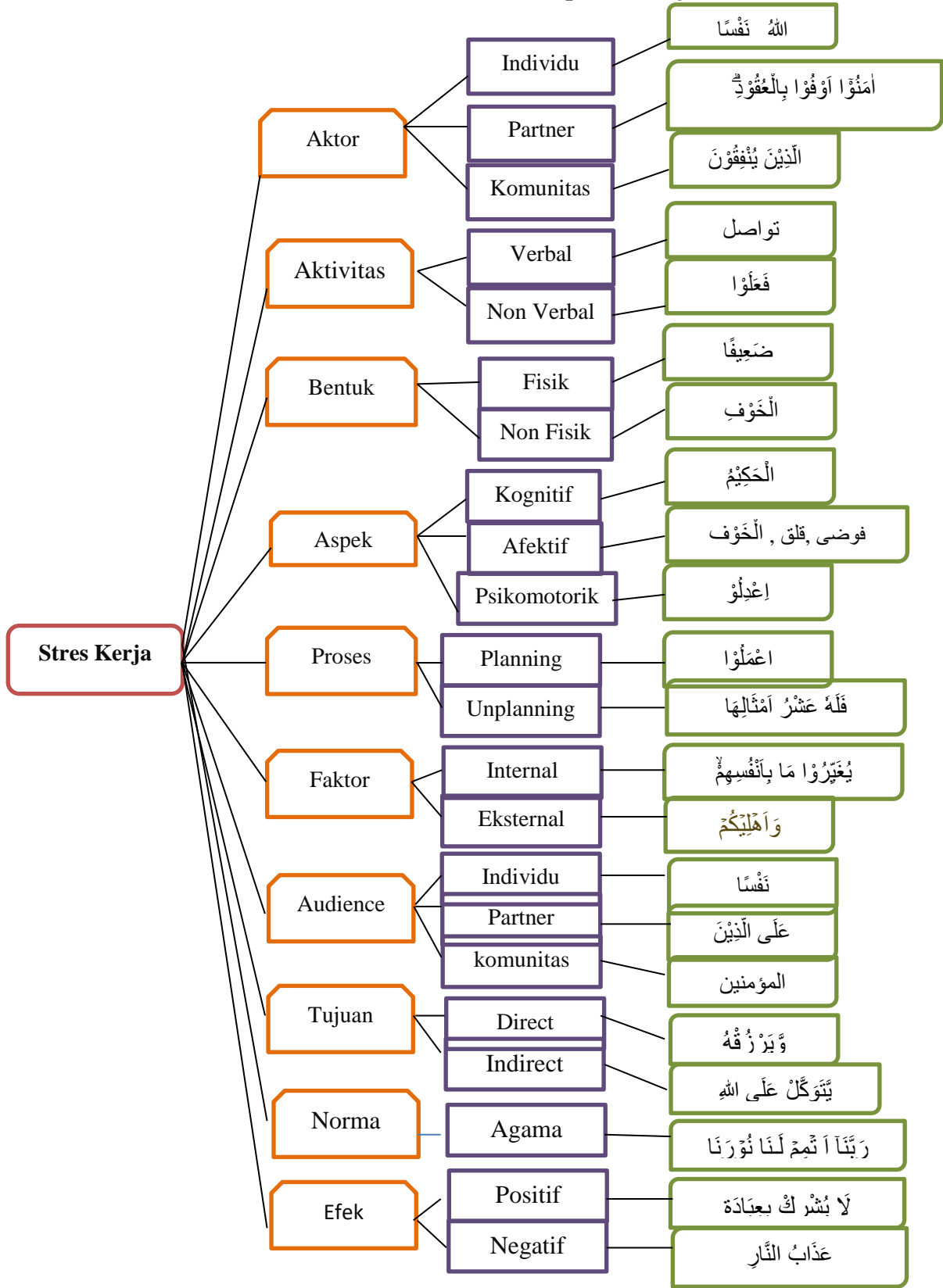
4) Analisis komponen Teks Islam Stres Kerja

Tabel analisis komponen

No.	Komponen	Kategori	Deskripsi
1.	Aktor	Individu, personal	اللَّهُ , نَفْسًا
		Partner, couple	أَمْنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ
		Komunitas, massa	الَّذِينَ يُؤْفِقُونَ
2.	Aktivitas	Verbal	تواصل
		Non verbal	فَعَلُوا
3.	Bentuk	Fisik	ضَعِيفًا
		Psikis	الْخَوْفِ
4.	Aspek	Kognitif	الْحَكِيمِ
		Afektif	فَوْضَى , فَلَاقِ , الْخَوْفِ
		Psikomotorik	إِعْدَلُوا
5.	Proses	<i>Planning, Regular</i>	اعْمَلُوا
		<i>Unplanning, Irregular</i>	فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا
6.	Faktor	Internal	يُعَذِّبُوا مَا بِنَفْسِهِمْ
		Eksternal	وَأَهْلِيكُمْ
7.	Audience	Individu, personal	نَفْسًا
		Partner, couple	عَلَى الَّذِينَ
		Komunitas	المؤمنين
8.	Tujuan	Direct	وَيَرْزُقُهُ
		Indirect	يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ
9.	Norma	Agama	رَبَّنَا أَتَمِّمْ لَنَا نُورَنَا
10.	Efek	Positif	لَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ
		Negatif	عَذَابِ النَّارِ

5) Peta Konsep Stres Kerja

Gambar konsep stres kerja



6) Inventaris dan Tabulasi Teks Islam Stres Kerja

No.	Teks	Terjemahan	Makna psikologi	Sumber	Jumlah
1.	الذَّيِّنَ	Orang	Pribadi	2 : 261, 2 : 262, 2 : 265, 2 : 274, 3 : 134, 4 : 38, 2 : 3, 8 : 3, 8 : 36, 9 : 91, 9 : 92, 22 : 35, 42, : 38	13
2.	فَعَلُوا	Perbuatan	Pekerjaan	2 : 24, 2 : 68, 2 : 197, 2 : 215, 2 : 279, 3 : 115, 3 : 135, 3 : 188, 4 : 66, 4 : 127, 7 : 28, 22 : 77, 33 : 6, 58 : 13	15
3.	الغَيْظَ	Kemarahan	Afektif	3 : 119, 3 : 134, 67 : 8	3
4.	يُنْفِقُونَ	Orang yang berinfak	Komunitas, massa	2 : 3, 2 : 215, 2 : 219, 2 : 261, 2 : 262, 2 : 265, 2 : 274, 3 : 117, 3 : 134, 4 : 38, 8 : 36, 9 : 54, 9 : 91, 9 : 92, 9 : 121, 22 : 35, 28 : 54, 32 : 16, 42 : 38	20
5.	يَغْفِرُ	Memaafkan	Penerimaan (Self acceptance) adaptasi dengan perubahan	2 : 284, 3 : 31, 3 : 129, 3 : 135, 4 : 48, 4 : 116, 4 : 137, 4 : 168, 5 : 40, 7	30

				: 149, 7 : 169, 8 : 38, 8 : 70, 9 : 80, 12 : 92, 14 : 10, 20 : 73, 24 : 22, 26 : 51, 26 : 82, 33 : 71, 39 : 53, 46 : 34, 46 : 31, 47 : 34, 48 : 2, 48 : 14, 57 : 28, 61 : 12, 71 : 4	
6.	الْخَوْفِ	Ketakutan	Stres, aspek afektif	2 : 155, 4 : 83, 16 : 112, 33 : 19	4
7.	لِذُنُوبِهِمْ	Dosa (kesalahan)	Efek, <i>punishment</i>	3 : 135	1
8.	وَاللَّهُ يُحِبُّ الْبِرَّ	Allah mencintai orang berbuat baik	Norma	2 : 195, 2 : 222, 3 : 76, 3 : 134, 3 : 146, 3 : 148, 3 : 159, 5 : 13, 5 : 42, 5 : 93, 9 : 4, 9 : 7, 9 : 108, 49 : 9, 60 : 8, 61 : 4,	16
				Total	102

7) Rumusan Konsep Teks Islam Sebagai Temuan

a) General

Stres kerja adalah situasi seorang pekerja terhadap tekanan (الضغط) yang menyebabkan kerugian (خسارة) dan kekacauan diri (الذات), sehingga berdampak kepada produktivitas kinerja.

b) Particular

Stres kerja adalah kondisi seorang individu yang terbentur akibat perubahan dari lingkungan (بيئة), organisasi (منظمة), kondisi (شرط) global ditandai dengan kecemasan (قلق), ketakutan (الخوف), kegelisahan (القلق), penurunan fisik (تدهور جسدي), kekacauan (فوضى), kelelahan (إعياء), perubahan proses kognitif (فكر في), ketidakstabilan emosional (عاطفي) individu, kondisi yang mengancam (التهديد), merasakan beban (حرج) yang ada dalam pekerjaan individu dan pada akhirnya menimbulkan tekanan psikologis (نفسية) seseorang individu pada tempat (المكان) bekerja yang disebabkan oleh perubahan lingkungan global, perubahan peraturan (اللوائح) pekerjaan atau bahkan kondisi perekonomian individu sehingga hal ini memberikan dampak negative terhadap kinerja (الشغل) seseorang.

B. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional (*Emotional intelligence*) merupakan sebuah karakter fundamental yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, khususnya pada pola kepemimpinan transformasional (Føllesdal & Hagtvet, 2013). Kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang dalam merasakan, memahami dan menerapkan secara efektif daya dan kepekaan empso sebagai sumber energy, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi (Cooper dan Sawaf, 1999). Weisinger (2006) mengemukakan bahwa kecerdasan emosi adalah menggunakan emosi secara cerdas yaitu seseorang membuat emosi menjadi bermanfaat

dengan menggunakannya sebagai pemandu perilaku dan pemikiran sehingga terdapat hasil yang meningkat dalam diri seseorang tersebut.

Sedangkan pendapat Goleman (2000) kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Goleman (2000), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri dalam berurusan dengan orang lain di sekitarnya menggunakan semua potensi psikologisnya dengan pengendalian diri, gairah dan ketekunan, motivasi diri dan bertahan hidup dalam frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, menjaga mood dan menjaga beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Menurut Sunar (2010) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, dan mengendalikan emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Shapiro (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai bagian dari sosial kecerdasan yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan orang lain, menyortir semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan mampu bertahan menghadapi suatu hal yang tidak sesuai keinginan, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa (Goleman, 2015) menurut Casmini (2007) kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain membedakan satu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang.

Kecerdasan emosi juga akan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang dapat menunjangnya.

Patton (dalam Setiyawan, 2005) memberi definisi mengenai kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun produktif dan meraih keberhasilan. Menggunakan emosi secara efektif individu akan lebih bertanggung jawab, lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas, tidak impulse, lebih bisa memonitor keadaan pribadi. Kecerdasan emosi menentukan potensi individu untuk mempelajari keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur yaitu kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam menjalin komunikasi dengan orang sekitarnya.

Melalui pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwasannya, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri sendiri, kemampuan seseorang untuk mengelola emosi, kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri, kemampuan seseorang untuk mengenali emosi orang lain dengan cara memposisikan diri terhadap apa yang sedang dirasakan oleh orang lain dan mampu membina hubungan dengan orang lain.

2. Aspek Kecerdasan Emosional

Goleman (2000) membagi kecerdasan emosional ke dalam lima aspek diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Mengenali Emosi Diri

Kesadaran diri sendiri akan perasaan itu merupakan satu hal dasar dalam kecerdasan emosional. Kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri dari berbagai waktu yang berbeda merupakan hal yang penting untuk memahami diri. Seseorang yang memiliki kemantapan dalam keyakinan akan perasaannya merupakan seorang nahkoda yang handal bagi kehidupannya. Dapat dikatakan seperti itu karena, seorang tersebut mampu menghidupkan kepekaan yang lebih

tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan masalah pribadi Goleman (2000).

b. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan berbagai macam emosional pribadi. Pada aspek ini meninjau kemampuan seseorang untuk menghibur diri, melepaskan kecemasan, kemurungan. Jika beberapa hal tersebut seorang individu tidak mampu mengelola emosinya sendiri maka akan timbul gagalnya keterampilan emosional dan akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung, sementara mereka yang mampu mengelola emosi pribadi dapat kembali bangkit dengan jauh lebih cepat dari kejatuhan dalam kehidupan.

c. Memotivasi Diri Sendiri

Motivasi merupakan suatu kecenderungan emosi yang membuat dan memudahkan seseorang dalam meraih tujuan. Menurut Azwar (2000) motivasi merupakan suatu rangsangan, dorongan, ataupun pembangun yang terdapat pada seseorang atau sekelompok masyarakat dalam bekerja secara optimal dalam melakukan hal yang telah direncanakan. Dengan dimiliki motivasi dalam diri seseorang, maka individu tersebut memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati serta memiliki perasaan motivasi yang positif yaitu antusiasme, gairah, optimisis dan keyakinan diri. Sebelum dalam aspek ini seseorang harus memiliki kendali diri secara emosional, dengan begitu ia akan berhasil dalam memotivasi diri sendiri begitu juga dengan bidang yang ia kerjakan. Disaat ia mengalami keterpurukan maka, ia akan cepat mengambil alih dorongan untuk membangunkan dirinya dalam keterpurukan tersebut.

d. Mengenali Emosi Orang Lain

Empati, merupakan kemampuan seseorang yang berhubungan dengan kesadaran diri secara emosional. Dengan memiliki kemampuan kesadaran terhadap emosional diri sendiri maka, ia akan lebih mudah dapat mengenali emosi yang dirasakan seseorang. Seseorang yang memiliki empati akan lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi dengan mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

e. Membina Hubungan

Pada aspek membina hubungan ini meninjau kemampuan keterampilan sosial seseorang dalam membina hubungan dengan orang lain. Hal ini meliputi kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat sosial, profesional dalam pekerjaan, mampu menyesuaikan terhadap lingkungan sosial, dapat memecahkan masalah sosial yang sedang dihadapi serta mampu menampilkan diri untuk menyampaikan aspirasi. Beberapa hal tersebut tidak jauh dari karakteristik seseorang yang saling menghargai, mandiri, mengetahui tujuan hidup, disiplin dan mampu membuat keputusan dalam sosial.

Dapat diambil kesimpulan bahwa Goleman (2000) mengemukakan lima aspek kecerdasan emosional di antara lain a) mengenali emosi b) mengelola emosi c) memotivasi diri sendiri d) mengenali emosi orang lain e) membina hubungan.

3. Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional

Masing-masing seseorang memiliki respon yang berbeda apabila sedang menghadapi berbagai permasalahan yang berbeda dari biasanya. Hal ini juga berkorelasi dengan kecerdasan emosional yang setiap orang memiliki kadar perbedaan masing-masing. Menurut Goleman (2000) faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi adalah sebagai berikut :

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam individu yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi. Faktor ini berasal dari otak yang pada akhirnya mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang. Otak emosional ini dipengaruhi oleh amygdala, neokorteks dan hal yang berada pada otak emosional. Selain hal itu terdapat dua faktor internal yang memengaruhi kecerdasan emosional yaitu jasmani dan psikologis.

Segi jasmani mencakup faktor kesehatan dan fisik individu. Ketika fisik dan kesehatan terjadi permasalahan maka hal itu dapat mempengaruhi kecerdasan emosional. Jika dilihat dari segi psikologis, hal yang dapat memberikan pengaruh pada emosi individu merupakan pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi. Faktor internal ini juga berasal dari dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh keadaan otak individu itu sendiri (Goleman, 1999).

b. Faktor eksternal

Faktor ini merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu dan dapat memberikan pengaruh pada sikap. Faktor eksternal berupa keluarga atau pasangan hidup dan lingkungan sosial. Goleman berpendapat bahwa lingkungan keluarga merupakan naungan pertama seseorang mengenal serta mempelajari emosi. Sedari kecil seseorang telah belajar emosi melalui apa yang ia lihat dari orang tua yang telah mendidiknya. Lingkungan keluarga memiliki peran penting terhadap pengetahuan emosi anak yang berdampak terhadap masa depannya. Selain itu terdapat faktor lingkungan sosial yang dapat memberikan pengaruh terhadap kecerdasan emosional seseorang.

Menurut Le Dove (dalam Goleman, 1997) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional (Windayani & Anwar. K, 2017).

a. Fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau berpengaruh terhadap kecerdasan emosional seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berfikir. Pada sistem otak yang mengurus emosional seseorang yaitu ada pada sistem limbic. Tetapi, ada dua bagian yang dapat menentukan kecerdasan emosional seseorang yaitu pada bagian konteks dan bagian sistem limbic. Pada bagian konteks memiliki peran dalam memahami suatu hal dengan cara mendalam dengan menganalisis terkait perasaan tertentu.

Pada bagian konteks inilah fungsi peredam ketika bertindak aktif. Sedangkan pada sistem limbic yang sering disebut sebagai emosi otak yang letaknya jauh di dalam hemisfer otak besar lainnya. Sistem limbic meliputi hippocampus, tempat berlangsungnya orises pembelajaran emosi dan tempat disimpannya emosi. Selain itu ada amygdala yang berfungsi sebagai pusat pengendalian emosi.

b. Psikis

Pada bagian psikis ini kecerdasan emosional dipengaruhi oleh kepribadian individu yang kemudian diperkuat dalam diri individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwasannya faktor yang dapat memengaruhi kecerdasan emosional seseorang yaitu berasal dari faktor internal seperti keadaan psikologis, kesehatan jasmani dan rohani seseorang serta terdapat faktor eksternal yaitu berasal dari luar individu itu sendiri selain itu ada faktor fisik dan psikis.

4. Kecerdasan Emosional dalam Prespektif Islam

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri sendiri, memahami emosi orang lain, mampu memotivasi diri sendiri dalam keadaan yang menekan, dapat membina hubungan sosial yang baik dengan orang sekelilingnya (Goleman, 2000). Sedangkan dalam prespektif Islam kecerdasan emosional tergambar dengan perintah untuk mampu menguasai emosi, mengontrol dan

mengendalikannya. Seperti dalam firman Allah dalam Q.S Al-Hadid (22-23).

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي أَنْفُسِكُمْ إِلَّا فِي كِتَابٍ مِنْ قَبْلِ أَنْ نَبْرَأَهَا إِنَّ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرٌ
لِكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَى مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ

Artinya : *"Setiap bencana yang menimpa di bumi dan yang menimpa dirimu sendiri, semuanya telah tertulis dalam Kitab (Lauh Mahfuzh) sebelum kami mewujudkannya. Sungguh, yang demikian itu mudah bagi Allah. Agar kamu tidak bersedih hati terhadap apa yang luput dari kamu, dan jangan pula terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong dan membanggakan diri".*

Melalui ayat tersebut seorang hamba Nya diberitahukan agar tidak bersedih hati terhadap apa yang luput atau yang tidak dicapai oleh seseorang dan juga tidak diperbolehkan untuk terlalu gembira dan menunjukkan perilaku yang sombong. Dapat diambil penjelasan bahwa Allah SWT memerintahkan seorang manusia untuk dapat mengelola emosi kita, mampu mengendalikan dan juga dapat memberikan control yang baik. Hal ini sesuai dengan salah satu unsur kecerdasan emosi yaitu mengelola emosi diri sendiri. Apabila seseorang tidak memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri maka ia akan sulit membina hubungan dengan orang lain yang tentunya memiliki perbedaan minat, gaya hidup serta prinsip hidup yang berbeda-beda.

Basri, S (2013) mengatakan bahwa puasa merupakan salah satu bentuk yang dapat membuat perilaku seseorang untuk lebih hati-hati dalam melakukan segala hal termasuk berhati-hati dalam berucap. Puasa juga dapat melatih seseorang agar mampu mengendalikan emosi nya sendiri karena, ketika seorang muslim sedang berpuasa maka ia tidak diperkenankan untuk berada dalam kondisi amarah karena hal itu dapat mengurangi pahala puasa itu sendiri. Menurut Prof. Quraish Shihab dengan

melakukan puasa dapat meningkatkan kecerdasan spiritual dan juga kecerdasan emosi.

Dengan memiliki kecerdasan emosi yang baik maka, seseorang mampu mengendalikan emosi terhadap hal yang positif. Karena menurutnya emosi juga dibutuhkan untuk membangun dunia sesuai tatanan Allah SWT (Tahta, A. Republika, 2013). Agar dapat menghindarkan diri dengan emosi yang negative jika sedang berhadapan dengan suatu masalah dengan seseorang maka, terdapat penjelasan pada firman Allah dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa (35)

وَأِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِن يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ
اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا حَكِيمًا ۝ ٣٥

Artinya : *"Dan jika kamu khawatir terjadi persengketaan antara keduanya, maka kirimlah seorang juru damai dari keluarga laki-laki dan seorang juru damai dari keluarga perempuan. Jika keduanya (juru damai itu) bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufik kepada suami-istri itu. Sungguh, Allah Mahateliti, Maha Mengenal".*

Melalui ayat tersebut apabila seseorang tidak mampu meredakan suatu konflik yang dialami dalam sebuah rumah tangga, maka hendaknya untuk melakukan tuntutan yang dijelaskan dalam ayat ini, yaitu datang kepada seseorang yang dirasa mampu memberikan suatu kedamaian dalam konflik atau permasalahan tersebut. hal ini juga berlaku dalam permasalahan kehidupan sosial dengan orang orang lain. Tak jarang seseorang memiliki permasalahan yang juga banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya permasalahan tersebut, maka hendaknya kedua belah pihak yang mengalami konflik untuk membina hubungan baik itu dengan cara menyelesaikan secara internal atau datang kepada seseorang yang dirasa dapat mendamaikan perselisihan.

Oleh karena itu kecerdasan emosional sangatlah berperan dalam kehidupan sehari-hari. Memiliki kemampuan pengelolaan emosi yang baik

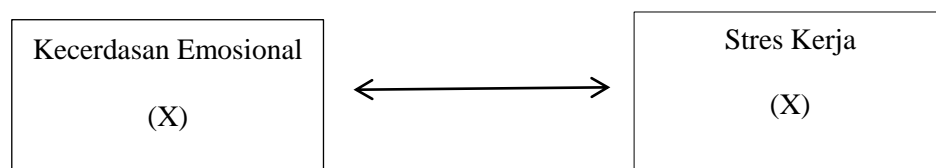
akan dapat mempengaruhi pembinaan suatu hubungan sosial dengan orang lain. Hal ini juga sesuai dengan salah satu aspek kecerdasan emosional yaitu membina hubungan. Hendaklah seseorang untuk selalu memiliki hubungan yang baik dengan orang disekelilingnya agar dapat memberikan suatu ketenangan hati personal. Selain itu dalam firman Allah surah Fussilat (41:30) juga dijelaskan terkait mengelola emosi

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ - ٣٠

Artinya : "Sesungguhnya orang-orang yang berkata, "Tuhan kami adalah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), "Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu".

Melalui ayat diatas dapat diketahui bahwa jika seseorang memiliki keteguhan akan permasalahan yang ia hadapi maka, ia akan memperoleh surga yang telah dijanjikan oleh Nya. Hal ini juga selaras dengan pengendalian emosi. Apabila seseorang sedang mengalami emosi atau amarah yang berdampak terhadap hal negative maka hendaklah ia mampu mengelola keadaannya sendiri. Kecerdasan emosional sangat berhubungan dengan berbagai pedoman hidup agama Islam yang telah dijelaskan dalam firman Nya. Jika ia mampu mengelola emosi dengan baik, ia akan memperoleh hal besar dari janji yang telah Allah sebutkan dalam firman Nya.

C. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja



Gambar 2. 1 Hubungan Antar Variabel

Melalui gambar di atas, lingkaran yang bertanda X merupakan variabel kecerdasan emosional, sedangkan lingkaran yang bertanda Y merupakan variabel stress kerja. Kecerdasan emosional merupakan bentuk kemampuan seorang individu untuk mengenali serta mengendalikan perasaan diri sendiri, kemampuan seorang individu memberikan motivasi terhadap diri sendiri, serta kemampuan mengelola emosi dengan baik (Goleman, 2001). Sedangkan stres merupakan kondisi seseorang secara fisik serta psikis terhadap perubahan disekitar lingkungannya. Hal tersebut dapat mengancam kenyamanan dalam kesehariannya Anoraga (dalam Anggraeni, 2003).

Oleh karena itu untuk mengurangi stress yang tinggi, maka diperlukan kecerdasan emosional dalam mengontrol stress kerja tersebut (Cooper dan Sawaf, 1999). Situasi stress kerja yang terjadi pada seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain *physiology, psychology, dan behavior* (Luthans, 1985). Melalui penelitian yang telah dilakukan oleh Mangkunegara, A&Puspitasari (2015) bahwa pada penelitiannya kecerdasan emosional berhubungan dengan stress kerja guru SMA Negeri di wilayah Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat berhubungan karena kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi yang ada pada dalam dirinya (Goleman,2000), sehingga ketika terjadi hal yang tidak sejalan dengan keinginan atau harapan seorang individu dapat mengelola emosionalnya sendiri.

D. Hipotesis Penelitian

H0 : Tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan guru SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19.

H1 : Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan guru SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian

Penelitian merupakan proses mengkaji suatu permasalahan secara ilmiah, rasional dan sistematis dalam menguji data yang telah di peroleh melalui data lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yaitu dengan cara mendeskripsikan data variabel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan secara general (Sugiyono, 2015).

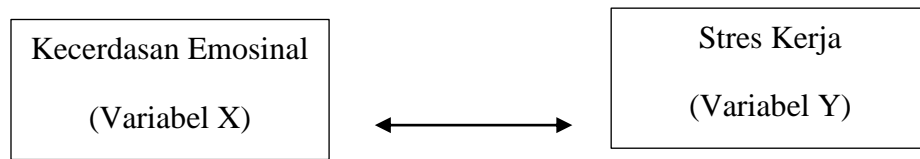
Penelitian kuantitatif umumnya dilaksanakan terhadap suatu populasi atau sampel tertentu yang representatif. Menurut Juliansyah (2017) metode penelitian kuantitatif merupakan metode pengujian teori tertentu dengan meneliti korelasi antar variabel. Pada penelitian ini ditujukan untuk melihat suatu hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari (Kerlinger, 1973). Pada penelitian kali ini, peneliti memakai dua variabel yaitu: variabel bebas (*independence variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Penjelasan identifikasi variabel dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independen variable (X)*) : Kecerdasan emosional
2. Variabel terikat (*dependen variable(Y)*) : Stres kerja

Sehingga pada penelitian ini, peneliti memiliki tujuan untuk melihat suatu hubungan dari kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7. Identifikasi hubungan antara dua variabel yang digunakan pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Identifikasi Korelasi Variabel

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel (Noor J, 2017). Definisi operasional dari variabel pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui emosional diri sendiri, mampu untuk mengelola emosi diri sendiri agar tetap stabil secara emosional serta dapat mampu memotivasi dirinya dalam peristiwa atau hal yang sulit, mampu mengetahui emosi yang sedang dirasakan orang lain dan juga memiliki jiwa interaksi sosial yang baik terhadap lingkungan disekitarnya dalam artian memelihara hubungan yang baik dengan orang lain. Aspek kecerdasan emosional antara lain ialah mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah sebuah respon ketidakseimbangan individu terhadap pekerjaan yang ia kerjakan, dalam hal ini kondisi individu tersebut menyimpang dari biasanya yang juga ia akan merasakan tertekan terhadap lingkungan internal maupun eksternal sehingga menampilkan beberapa gejala penurunan yang dialami individu tersebut meliputi, perubahan fisik, psikologis serta perilaku dalam

organisasi. Aspek-aspek stres kerja meliputi fisik, psikologis dan perilaku.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2011) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Menurut Arikunto (2002) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 44 guru dari jumlah keseluruhan guru SMP Nurul Huda dan guru SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong. Populasi ini berisikan seluruh guru yang aktif mengajar saat pandemi covid-19 berlangsung.

Tabel populasi

No.	Nama Sekolah Menengah Pertama (SMP)	Jenis Kelamin	
		Perempuan	Laki-laki
1.	Nurul Huda	5	7
2.	Kemala Bhayangkari 7	20	12
TOTAL		25	19

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2011) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam menentukan sampel penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Sehingga saat pemberian skala untuk menggali data penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dan tidak ada ciri atau karakteristik secara terperinci untuk mencari sampel penelitian.

Sugiyono (2001) mengatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dapat digunakan apabila jumlah populasi relative kecil. Oleh karena itu pada penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi untuk mengambil data. Populasi tersebut berasal dari jumlah guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong yaitu sebanyak 44 sampel/subjek.

Menurut Arikunto (2010) sampel merupakan anggota populasi yang mewakili untuk diteliti. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 orang maka sampel yang diambil adalah keseluruhan jumlah populasi penelitian, namun apabila jumlah populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Pada penelitian ini jumlah populasi sampel sebanyak 44 subjek, oleh karena itu peneliti mengambil keseluruhan populasi sampel yang ada.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Skala Penelitian

Skala yang digunakan pada penelitian kali ini berbentuk kuisisioner/angket. Kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Noor J, 2017). Adapun kuisisioner yang digunakan pada penelitian ini bersifat tertutup, yaitu alternatif jawaban telah ditentukan oleh peneliti dan subjek penelitian tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban secara rinci. Skala pada penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu yang pertama berisi tentang skala *kecerdasan emosional* dan kedua berisi tentang skala *stres kerja*.

2. Blueprint

a. Kecerdasan Emosional

Pada variabel *kecerdasan emosional* dikur menggunakan skala *kecerdasan emosional* dengan mengacu pada aspek Goleman (2000). Skala kecerdasan emosional ini berdasarkan teori Daniel Goleman (2000) yang terdapat lima aspek yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan.

Tabel 3. 1 Blueprint Kecerdasan Emosional

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1.	Mengenali Emosi	<ul style="list-style-type: none"> - Menyadari akan emosi diri sendiri - Memahami penyebab timbulnya emosi 	1,38	19,18	4
2.	Mengelola Emosi	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu mengatasi perasaan yang menekan - Mampu menghadapi perubahan kondisi - Mampu mengendalikan emosi 	3,4,17,20	2,1,5,21,36,37	8

3.	Motivasi Diri Sendiri	<ul style="list-style-type: none"> - Dorongan untuk menjadi lebih baik - Mampu bangkit dari kegagalan - Melakukan hal yang membuat bersemangat 	5,6,7,23	14,16,22,24	9
4.	Mengenali Emosi Orang Lain	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki kepekaan terhadap apa yang dirasakan oleh orang lain - Mampu menempatkan diri dengan kondisi orang lain 	10,13,35,36	2,5,8,26,28	8
5.	Membina Hubungan	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu membangun komunikasi yang baik - Mampu bekerjasama dengan tim 	9,27,30	11,12,29,31,34	8
Jumlah					37

b. Stres Kerja

Pada variabel *stress kerja* diukur menggunakan skala *stress kerja*. Skala ini berdasarkan tiga aspek yang mengacu pada teori Luthans (2006) yaitu aspek fisik (*physiologis*), aspek psikologis (*psychologis*) dan aspek perilaku (*behavior*).

Tabel 3. 2 Blueprint Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Total
			Favorabel	Unfav	
1.	Physiologis (fisik)	<ul style="list-style-type: none"> - Penurunan fisik; mudah lelah, sakit kepala, sakit punggung, diare atau sembelit - Menurunnya sistem kekebalan tubuh 	1,2,3,5,6,7,10	4,8,9	10
2.	Psychologis (psikologis)	<ul style="list-style-type: none"> - Merasakan kecemasan dan gelisah - Sensitive atau mudah marah - Merasakan kebosanan - Mengeluh dengan keadaan 	11,12,14,16,17,18,23,24	13,15,19,20,21,22,	14
3.	Behavior (perilaku)	<ul style="list-style-type: none"> - Mengalami gangguan tidur - Menunda pekerjaan - Menyepelkan 	27,25,28,32,30,26	29,31,33	9

		absensi atau kehadiran			
Jumlah					33

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Terdapat dua macam validitas dalam penelitian, yaitu validitas internal dan eksternal. Validitas internal berhubungan dengan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai. Sedangkan validitas eksternal berhubungan dengan derajat keakuratan hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana penelitian menjadivalid dan reliabel (Sugiyono, 2015).

Lawshe, 1975 (dalam Azwar, 2012) merumuskan Content Validity Ratio (CVR) yang dapat digunakan untuk mengukur validitas isi item. Pada Content Validity Ratio (CVR) ini terdapat pendekatan yaitu expert judgement sebagai ahli yang diminta untuk menilai item dalam skala dengan rate nilai 1-3 dengan keterangan sebagai berikut :

- 1 = Tidak relevan
- 2 = Kurang relevan
- 3 = Relevan

Pada penelitian ini menggunakan 4 expert judgement untuk menilai apakah item yang ada pada skala berada pada tingkat relevan, kurang relevan atau tidak relevan. Melalui validitas CVR ini terdapat rumus untuk mengetahui validitas item, berikut ini merupakan rumus Cotent Validity Ratio (CVR) :

$$CVR = (2 * ne/n) - 1$$

Keterangan :

n_e : Jumlah nilai yang diberikan *expert judgement*

n : Total *expert judgement*

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Juliansyah, N, 2017). Menurut Sugiyono (2015) reliabilitas merupakan konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu skala dapat dikatakan reliabel ketika jawaban seseorang terhadap kuisisioner dapat konsisten dari waktu ke waktu, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok apabila dipecah menjadi dua bagian maka menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2015).

Untuk menguji reliabilitas atau instrument dalam penelitian ini digunakan *Cronbarch's Alpha*. Koefisien keandalan menunjukkan mutu dari seluruh proses pengumpulan data penelitian *Cronbach's Alpha* ditunjukkan dengan :

$$\Sigma = \frac{k-r}{1(k-1)r}$$

Keterangan :

r : rata-rata korelasi antar item

k : jumlah item

Apabila *Cronbarch's Alpha* > 0,05 maka *instrument* yang digunakan dapat dinyatakan reliabel (Ghozali, 2005).

G. Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah yang telah dicantumkan oleh peneliti, sehingga peneliti dapat memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian penelitian ini terdapat beberapa tahap sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Menurut Umar (2008) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (dalam Wasposito et al., 2013). Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) kriteria yang berlaku apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanti (2015) uji linearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku apabila nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3. Kategorisasi

Pada tahap ini peneliti dapat mengetahui tingkat kecerdasan emosional dan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong dimasa pandemi Covid-19, adapun rumus untuk mencari kategori pada penelitian adalah sebagai berikut :

Klasifikasi	Skor
Tinggi	$M + 1SD \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1 SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

4. Korelasi Product Moment

Analisis yang digunakan untuk mencari apakah ada hubungan antar variabel pada penelitian yaitu antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong

dimasa pandemi Covid-19, maka menggunakan metode analisis korelasi *product moment* dengan bantuan IBM SPSS ver 23 (*Statistical Package for Social Science*). Untuk menghitung korelasi *product moment* menggunakan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2010) :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma x)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien Korelasi Product Moment
- N : Jumlah Subyek
- Σx : Jumlah Skor item (x)
- Σy : Jumlah Skor Skala atau Skor Total (y)
- Σxy : Jumlah Perkalian item (x) dan Skor Total (y)
- Σx^2 : Jumlah Kuadrat Skor item (x)
- Σy^2 : Jumlah Kuadrat Skor Total (y)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. SMP Nurul Huda

Merupakan salah satu sekolah swasta yang berada di kecamatan Porong. Sekolah ini menonjolkan nilai-nilai keislaman didalamnya. Hal ini dikarenakan berdirinya SMP Nurul Huda berasal dari pondok pesantren Nurul Huda yang mendirikan sekolah di mulai dari SMP-SMA. Walaupun asal muasal SMP Nurul Huda ini berdiri karena sebuah pondok pesantren tetapi, sekolah ini terbuka untuk siswa yang berasal dari luar pondok pesantren. SMP Nurul Huda saat ini memiliki 12 guru yang masih aktif mengajar para siswa dan memiliki 2 staf tenaga kerja didalamnya.

2. SMP Kemala Bhayangkari 7

Merupakan salah satu sekolah yang berlokasi di kecamatan Porong. Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan yang didirikan pada tahun 1976. Awal mula berdirinya SMP Kemala bhayangkari 7 pembelajaran dilaksanakan pada siang hari. Jika dibandingkan dengan sekolah swasta di daerah porong sekolah ini termasuk sekolah swasta terbesar. Di setiap tahunnya para siswa berasal dari berbagai kecamatan terhitung sebanyak 10 kecamatan yang berbeda dari asal para siswa di SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong. SMP ini memiliki 32 guru aktif dan memiliki 4 staf tenaga kerja didalamnya.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Nurul Huda Porong yang memiliki jumlah keseluruhan guru sebanyak 12 guru aktif yang bekerja saat pandemi covid-19. Selain itu penelitian ini juga dilaksanakan di SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong yang memiliki jumlah guru 32 guru aktif

yang bekerja saat masa pandemi covid-19. Penelitian ini dimulai pada tanggal 11 Desember 2020 sampai dengan 06 Mei 2021.

Peneliti melakukan pengambilan data awal yaitu wawancara pada tanggal 11 Desember sampai 1 Februari 2021, kemudian penelitian dilanjutkan dengan melakukan penyebaran skala pada tanggal 27 April sampai dengan 06 Mei 2021. Peneliti melakukan penyebaran skala dengan cara membagikan skala berupa *hardfile* kepada responden di SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong.

C. Paparan Hasil Penelitian

1. Uji asumsi

a) Validitas

Pada penelitian ini peneliti menggunakan validitas isi atau *content validity* yaitu memastikan relevansi terkait skala yang di gunakan. Lawshe (1975) mengusulkan rasio CVR untuk mengukur derajat kesepakatan para ahli dari satu variabel yang dapat mengekspresikan tingkat validitas skala melalui indikator penilaian 1-3. Prosedur ini selanjutnya menghasilkan validitas logis atau merupakan tinggi rendahnya kesepakatan di antara para ahli yang menilai kelayakan suatu skala pengukuran (Azwar, 2012). Uji validitas ini menggunakan CVR terhadap *expert judgement* dengan keterangan di bawah ini.

Tabel 4. 1 Validitas Kecerdasn Emosional

No.	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Item Valid	Item Gugur	
1.	Mengenali Emosi	Menyadari emosi diri sendiri	1,19		2
		Memahami penyebab timbulnya emosi	18,37		2

2.	Mengelola Emosi	Mampu mengatasi perasaan yang menekan	3,21		2
		Mampu menghadapi perubahan kondisi	36	17	2
		Mampu mengendalikan emosi	2,4,15,32	20	5
3.	Memotivasi Diri Sendiri	Memiliki dorongan untuk menjadi lebih baik		5,22,23	3
		Mampu bangkit dari kegagalan	6,16	24	3
		Melakukan hal yang membuat bersemangat	7,33,14		3
4.	Mengenali Emosi Orang Lain	Memiliki kepekaan terhadap apa yang dirasakan oleh orang lain	8,13,25,35		5
		Mampu menempatkan diri dengan kondisi orang lain	28	10,26	3
5.	Membina Hubungan	Mampu membangun komunikasi yang baik	9,27,29,34	11	5
		Mampu bekerjasama dengan tim	12,31,30		3
Jumlah Total			28	9	37

Berdasarkan hasil CVR melalui expert judgement yang kemudian interpretasi dengan rumus CVR diperoleh hasil 9 item yang gugur dan sebanyak 28 item dinyatakan valid, sehingga dari keseluruhan item skala yang di uji lapangan sebanyak 37 terdapat 28 item yang valid.

Tabel 4. 2 Validitas Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Item Valid	Item Gugur	

1.	Physiologis (Fisik)	Adanya penurunan secara fisik	1,2,3,4,5, 6,7,8		8
		Menurunnya sistem kekebalan tubuh	9,10		2
2.	Psychologis (psikologis)	Merasakan kecemasan dan gelisah	11,12,15, 16	13,14	6
		Sensitive atau mudah marah	17,18,19, 20		4
		Merasakan kebosanan	22,24		2
		Mengeluh dengan keadaan	21,23		2
3.	Behavior (Perilaku)	Mengalami gangguan tidur	29	27	2
		Menunda pekerjaan	25,28,31		3
		Menyepelkan kehadiran atau absensi	26,32,33	30	4
Jumlah Total			29	4	33

Berdasarkan hasil CVR yang telah di nilai oleh *expert judgement* diperoleh hasil sebanyak 29 item yang valid dan 4 item dinyatakan gugur. Sehingga pada skala stres kerja total keseluruhan item yang valid hanya 29 item.

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistic* versi 23.0 for windows. Data dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sedangkan apabila nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka data tersebut tidak reliabel atau konsisten (V. Wiratna Sujarweni, 2014).

Tabel 4. 3 Hasil Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja

Klasifikasi	Skor	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,832	Reliabel
Stres Kerja	0,782	Reliabel

Tabel 4. 4 Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	37

Tabel 4. 5 Reliabilitas Skala Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	33

Hasil uji reliabilitas pada kedua skala dapat dinyatakan reliabel karena hasil skor *Cronbach's Alpha* keduanya lebih besar dari 0,6 yaitu pada skala kecerdasan emosional sebesar 0,832 dan pada skala stres kerja sebesar 0,782. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing skala memiliki keajegan dalam mengukur.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi yang bertujuan untuk membuktikan bahwa data yang akan diuji terdistribusi dengan normal atau tidak. Suatu data dapat dikatakan terdistribusi dengan normal apabila skor signifikansi (p) > 0,05, tetapi apabila (p) < 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS *Statistical* versi 23.0 *for windows*. Berikut merupakan hasil uji normalitas yang telah di uji oleh peneliti :

Tabel 4. 6 Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34366361
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.128
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas di peroleh hasil nilai signifikansi (p) 0,065 yang berarti bahwasannya data terdistribusi dengan normal.

d) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS *Statistical* versi 23.0 *for windows*. Suatu data dapat dikatakan terdapat hubungan secara linear apabila memiliki nilai signifikansi <0,05. Berikut merupakan hasil uji linearitas terhadap variabel kecerdasan emosional dengan stres kerja :

Tabel 4. 7 Uji Linieritas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Stress *	Between	(Combined)	1234.295	20	61.715	2.529	.017
Kcerdasan	Groups	Linearity	61.303	1	61.303	2.512	.127
		Deviation from Linearity	1172.993	19	61.736	2.530	.018

Within Groups	561.250	23	24.402		
Total	1795.545	43			

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,018 maka data tidak berhubungan secara linier.

2. Kategorisasi

a.) Kecerdasan Emosional

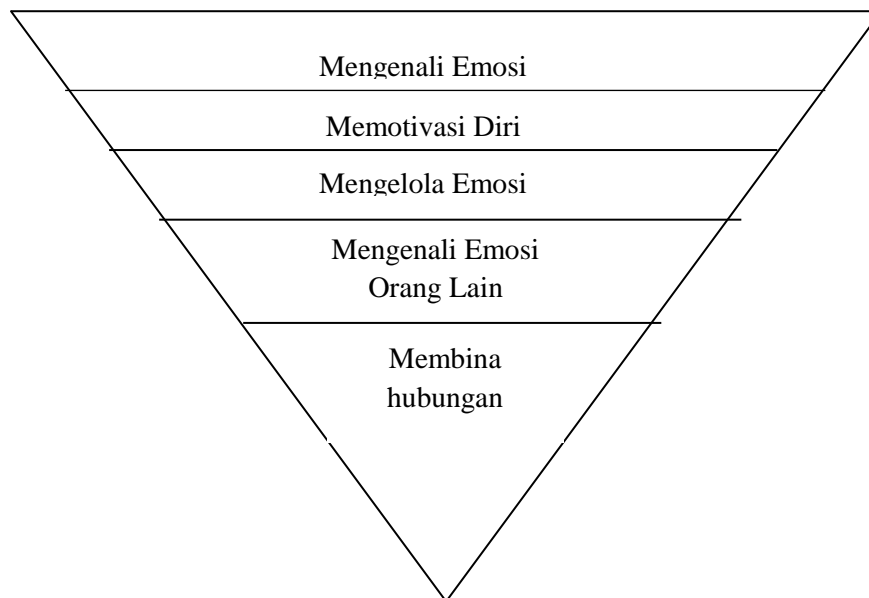
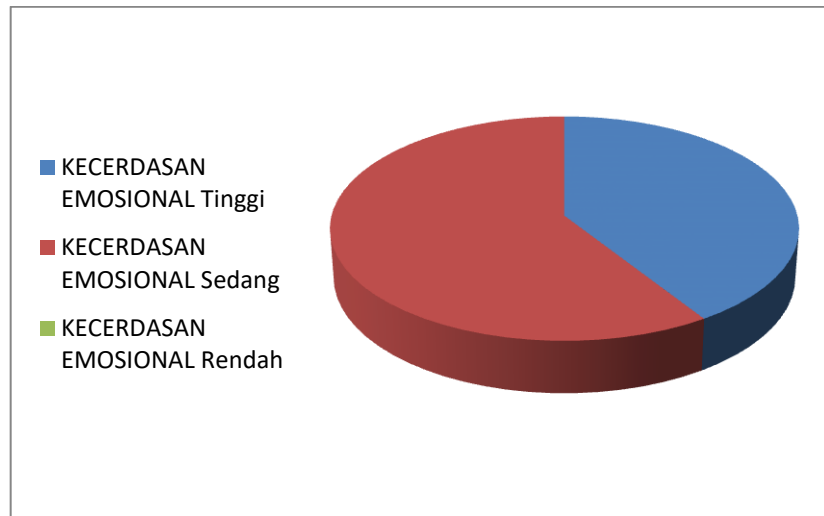
Tingkat kecerdasan emosional guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kategorisasi, diantaranya yaitu tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 4. 8 Kategorisasi Kecerdasan Emosional

Klasifikasi	Kriteria	Frequency	Percent
Tinggi	111	18	40,9%
Sedang	75-110	26	59,1%
Rendah	74	0	0%

Berdasarkan hasil presentase diatas dapat diketahui bahwasannya frekuensi dan prosentase tingkat kecerdasan emosional guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong berada di dalam kategori sedang sebesar 59,1% dengan jumlah frekuensi 26 guru. Sebesar 40,9% berada dalam kategori tinggi dengan frekuensi 18 guru dan tidak ada data yang menunjukkan kategori rendah.

Gambar 4. 1 Diagram Kategorisasi Kecerdasan Emosional



Gambar 4. 2 Frekuensi Kategorisasi Aspek Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil kecerdasan emosional sedang dengan 59,1% dan kategori tinggi 40,9%. Melalui data tersebut peneliti menggambarkan diagram aspek kecerdasan emosional yang paling memiliki nilai dominan pada sumbangsih kategori kecerdasan emosional sedang dengan persen 59,1%.

b.) Stres Kerja

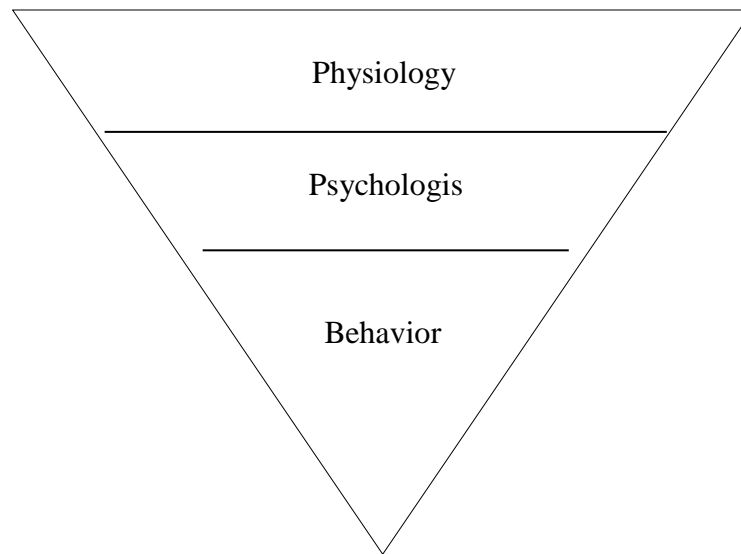
Tingkat stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 saat bekerja di masa pandemi covid-19 di bagi menjadi 3 kategori, diantaranya ialah sebagai berikut :

Klasifikasi	Kriteria	Frequency	Valid Percent
Tinggi	99	1	2,3%
Sedang	67-98	42	95,5%
Rendah	66	1	2,3%

Berdasarkan kategorisasi yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS di peroleh bahwa tingkat stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong berada pada kategori rendah sebanyak 2,3% dengan frekuensi 1 guru. Sebesar 95,5% berada dalam kategori sedang dengan frekuensi 42 guru dan sebesar 2,3% dengan frekuensi 1 orang guru. Dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 yang bekerja di saat pandemi covid-19 berada dalam kategori sedang.

Gambar 4. 3 Diagram Kategorisasi Stres Kerja





Gambar 4. 3 Frekuensi kategorisasi aspek stres kerja

Gambar diatas ini merupakan pemetaan kategorisasi aspek yang mendominasi pada kategori sedang dengan sebesar 95,5%. Dapat dilihat bahwasannya aspek stres kerja yang paling banyak dirasakan oleh guru saat bekerja di masa pandemi covid-19 yaitu *physiology* (fisik) artinya belajar mengajar ketika di masa pandemi saat ini lebih banyak menguras tenaga dibanding saat bekerja memberikan materi belajar mengajar secara normal atau tatap muka. Disaat banyak kalangan merasakan mudahnya bekerja dari dalam rumah dengan layanan digital, pada bidang pendidikan khususnya pada penelitian ini berbanding terbalik. Kelelahan, cemas, penurunan fisik turut dirasakan oleh para guru saat bekerja di masa pandemi covid-19 ini.

3. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini telah dilakukan analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS *Statistical* versi.23.0 *for windows* agar dapat diketahui nilai hubungan antara kedua variabel yaitu kecerdasan emosional (X) dan stres kerja (Y). pada uji hipotesis penelitian ini peneliti menggunakan uji korelasi product moment yang dapat dilihat melalui tabel 4.12.

Tabel 4. 9 Uji Korelasi Product Moment

Correlations

		Kecerdasan Emosional	Stres Kerja
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	-.185
	Sig. (2-tailed)		.230
	N	44	44
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.185	1
	Sig. (2-tailed)	.230	
	N	44	44

Berdasarkan tabel diatas di peroleh hasil nilai *pearson correlation* sebesar $r = -0,189 < r$ tabel $0,297$ artinya tidak terdapat hubungan dengan nilai sig $0,230 > 0,05$ yang memiliki arti tidak terdapat hubungan. Sehingga pada penelitian ini hipotesis1 atau h_1 yang berbunyi terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19 di tolak. Sedangkan, h_0 pada penelitian ini di terima yang berbunyi tidak terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19.

Tabel 4. 10 Interpretasi Tingkat Hubungan

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00	Tidak berkorelasi
0,01 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Melalui tabel interpretasi di atas ini diketahui bahwa hasil korelasi product moment penelitian ini yaitu sebesar $r = -0,185 < r$ tabel $0,297$ dan nilai sig $0,230 > 0,05$ berada dalam tingkat korelasi yang lemah.

Sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwasannya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19. Sehingga hipotesis₀ atau H_0 pada penelitian ini diterima yaitu tidak terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan guru SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19.

4. Analisis Tambahan

Pada analisis tambahan ini peneliti menggunakan uji pengaruh tiap aspek atau dapat di sebut dengan uji analisis linier berganda antara aspek kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan aspek stres kerja terhadap kecerdasan emosional. Melalui uji analisis regresi linier berganda peneliti dapat mengetahui seberapa besar sumbangsih antara setiap aspek pada variabel x (kecerdasan emosional) dan variabel y (stres kerja), dengan begitu dapat diketahui diagram aspek yang mendominasi pada penelitian ini. Adapun hasil uji pengaruh aspek-aspek dari variabel kecerdasan emosional dan variabel stres kerja sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Uji Tiap Aspek Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja

		Correlations					
		Stres Kerja	Mengenali Emosi	Mengelola Emosi	Memotivasi Diri	Mengenali Emosi Orang Lain	Membina Hubungan
Pearson	Stres Kerja	1.000	-.463	-.037	-.239	-.084	-.080

Correlation	Mengenali Emosi	-.463	1.000	.449	.571	.410	.327
	Mengelola Emosi	-.037	.449	1.000	.763	.413	.539
	Memotivasi Diri	-.239	.571	.763	1.000	.460	.566
	Mengenali Emosi Orang Lain	-.084	.410	.413	.460	1.000	.448
	Membina Hubungan	-.080	.327	.539	.566	.448	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Kerja	.	.001	.406	.059	.294	.304
	Mengenali Emosi	.001	.	.001	.000	.003	.015
	Mengelola Emosi	.406	.001	.	.000	.003	.000
	Memotivasi Diri	.059	.000	.000	.	.001	.000
	Mengenali Emosi Orang Lain	.294	.003	.003	.001	.	.001
	Membina Hubungan	.304	.015	.000	.000	.001	.
N	Stres Kerja	44	44	44	44	44	44
	Mengenali Emosi	44	44	44	44	44	44
	Mengelola Emosi	44	44	44	44	44	44
	Memotivasi Diri	44	44	44	44	44	44
	Mengenali Emosi Orang Lain	44	44	44	44	44	44
	Membina Hubungan	44	44	44	44	44	44

Tabel 4. 12 Nilai Beta Hasil Uji Tiap Aspek

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	119.118	14.784		8.057	.000
Mengenali Emosi	-3.432	1.146	-.514	-2.995	.005
Mengelola Emosi	.895	.557	.350	1.606	.117
Memotivasi Diri	-.793	.734	-.261	-1.080	.287
Mengenali Emosi Orang Lain	.391	.631	.102	.620	.539
Membina Hubungan	.006	.618	.002	.010	.992

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Hasil uji tiap aspek pada variabel kecerdasan emosional pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sumbangsiah dihitung dengan rumus di bawah ini :

$$SE(X)\% = \text{Beta} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

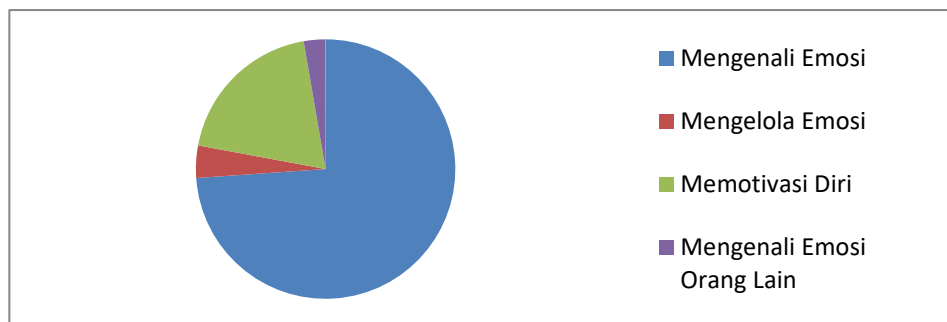
$$SR = \frac{SE (X)\%}{Rkuadrat}$$

Tabel 4. 13 Nilai Beta Aspek Kecerdasan Emosional

No	Aspek	Pearson Correlation	Beta	SE	SR	Percent
1.	Mengenali Emosi	-0,463	-0,514	23,798	85,3	85,3%
2.	Mengelola Emosi	-0,037	0,350	-1,295	-4,6	-4,6%
3.	Memotivasi Diri	-0,239	-0,261	6,238	22,4	22,4%
4.	Mengenali	-0,084	0,102	-0,857	-3,1	-3,1%

	Emosi Orang Lain					
5.	Membina Hubungan	-0,08	0,002	-0,016	-0,1	-0,1%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa aspek mengenali emosi pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai dominan yang tinggi terhadap variabel stres kerja (Y) dengan nilai sebesar 85,3% dan aspek terendah yang memberikan pengaruh terhadap stres kerja yaitu aspek membina hubungan dengan memperoleh nilai sebesar -0,1%. Melalui tabel tersebut dapat diketahui bahwa aspek yang paling memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya stres kerja yaitu aspek mengenali emosi.



Gambar 4. 4 Diagram Analisis Regresi Linier Berganda

b. Analisis Regresi Stres Kerja

Pada uji analisis tiap aspek antara stres kerja terhadap kecerdasan emosional diperoleh hasil analisis sumbangsih aspek stres kerja yang tergambar pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 14 Pearson Correlation Aspek Stres Kerja

		Correlations			
		VarX	Physiology	Psychologis	Behavior
Pearson Correlation	Kecerdasan Emosional (X)	1.000	-.320	.162	-.101
	Physiology	-.320	1.000	.451	.501

	Psychologis	.162	.451	1.000	.350
	Behavior	-.101	.501	.350	1.000
Sig. (1-tailed)	Kecerdasan Emosional (X)	.	.017	.147	.258
	Physiology	.017	.	.001	.000
	Psychologis	.147	.001	.	.010
	Behavior	.258	.000	.010	.
N	Kecerdasan Emosional (X)	44	44	44	44
	Physiology	44	44	44	44
	Psychologis	44	44	44	44
	Behavior	44	44	44	44

Tabel 4. 15 Nilai Beta Aspek Stres Kerja

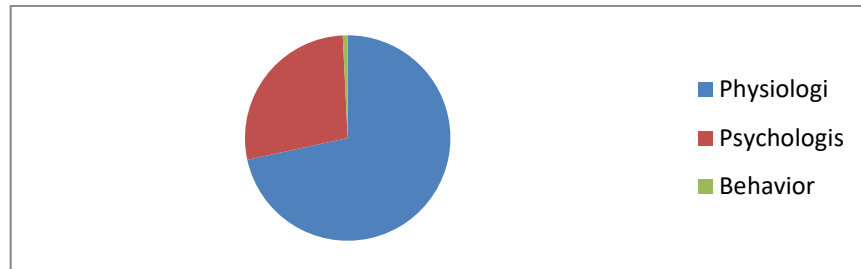
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	109.303	13.231		8.261	.000
	Physiology	-1.091	.374	-.501	-2.920	.006
	Psychologis	1.681	.697	.382	2.412	.021
	Behavior	.058	.571	.017	.102	.919

a. Dependent Variable: VarX

Tabel 4. 16 Hasil Uji Analisis Regresi Aspek Stres Kerja

No	Aspek	Pearson Correlation	Beta	SE	SR	Percent
1.	Physiology	-0,32	-0,501	16,032	72,5	72,5%
2.	Psychologis	0,162	0,382	6,1884	28,0	28,0%
3.	Behavior	0,101	0,017	0,1717	0,8	0,8%



Gambar 4. 5 Diagram Analisis Regresi Stres Kerja

D. Pembahasan

- E. Perubahan global dengan adanya pandemi covid-19 yang tengah terjadi di seluruh belahan dunia masih terus berlangsung. Hal ini sangat memberikan dampak yang begitu besar terhadap kegiatan sehari-hari khususnya pada bidang pendidikan. Normalnya seorang guru dan siswa melakukan belajar mengajar dengan tatap muka dan dapat berkomunikasi tanpa batas. Tetapi saat pandemi covid-19 ini muncul banyak perubahan yang terjadi begitu cepat dan proses transisi dari keadaan normal menuju keadaan berbeda yang mengharuskan belajar dari rumah, harus tetap memakai masker dan juga menerapkan protocol kesehatan dimanapun berada.
- F. Perubahan kondisi global ini juga dirasakan oleh guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti guru merasakan kebosanan, kurangnya pemahaman teknologi, kesulitan merancang pembelajaran yang terbaru agar para siswa tidak merasakan pembelajaran yang monoton dan dapat memahami materi dengan baik. Hal ini tergambar juga terhadap hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti kepada seluruh guru SMP Nurul Huda sebanyak 12 guru aktif dan juga guru SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong sebanyak 32 guru aktif bekerja saat pandemi covid-19. Didapatkan hasil 95,5% guru mengalami stres kerja dalam kategori sedang.
- G.
- H. Stres kerja pada penelitian ini merupakan suatu bentuk penyimpangan dari keadaan normalnya. Faktor penyimpangan pada penelitian ini yaitu

kondisi pandemi covid-19 yang membuat kondisi guru tidak seimbang sebagaimana mestinya. Stres kerja merupakan respon terhadap situasi yang tidak seimbang dan muncul dalam bentuk perubahan fisik, psikologis dan perilaku pada anggota organisasi atau pekerja (Luthans, 1985). Sedangkan menurut Behr dan Newman (1978) merupakan suatu perubahan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan yang memaksa kondisi dari fungsi normal. Selain itu definisi stres kerja juga dapat di lihat dari pendapat Ivancevich dan Mattenson (dalam Luthans, 2006) stres kerja merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian pada seseorang.

- I. Stres kerja ini terjadi juga disebabkan oleh faktor dari luar dan dalam organisasi yang kemudian dikategorisasikan *stressor* yang dapat mempengaruhi stres kerja oleh Luthans (2006). *Stressor* tersebut yaitu ekstraorganisasi; penyebab stres yang berasal dari luar lingkungan kerja seperti terjadinya perubahan sosial, globalisasi, teknologi, keluarga, ekonomi dll. Selain *stressor* yang berasal dari luar terdapat juga penyebab stres kerja yaitu dari internal organisasi, kelompok, dan individu itu sendiri. Berdasarkan faktor-faktor yang telah dipaparkan sebelumnya apabila di tinjau dari segi data penelitian yang diambil maka, hal ini berfokus terhadap perubahan ekstraorganisasi tepatnya perubahan globalisasi pandemi covid-19.
- J. Melalui perubahan global yang sedang terjadi ini masing-masing individu memiliki power terhadap sikap mana yang seharusnya diambil untuk merespon kondisi yang tidak normal seperti biasa. Oleh karena itu individu memiliki kendali kuat untuk memodifikasi permasalahan belajar mengajar yang metode pembelajarannya tidak perlu tatap muka lagi melainkan harus tatap muka secara virtual. Pada kondisi seperti ini guru dihadapkan dengan situasi yang tidak seperti biasa. Guru di tuntut untuk memikirkan bagaimana caranya menyajikan metode pembelajaran virtual dengan menarik dan membuat para siswa dapat memahami materi dengan baik.

1. Tingkat Kecerdasan Emosional Guru SMP Nurul Huda Dan Smp Kemala Bhayangkari 7 Porong

Kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mengetahui emosional diri sendiri, mampu mengelola emosi diri sendiri agar tetap stabil secara emosional, dapat memotivasi dirinya apabila mengalami hal yang buruk, mampu mengetahui emosi orang lain dan membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2000). Pada penelitian ini diperoleh hasil uji kategorisasi dengan perhitungan manual yang kemudian di uji menggunakan bantuan SPSS *Statistical* versi 23.0 *for windows*.

Presentase tingkat kecerdasan emosional guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong berada pada dua kategori. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil 59,1% berada pada tingkat sedang dengan jumlah frekuensi 26 dan sebanyak 40,9% berada dalam kategori tinggi dengan jumlah frekuensi 18 guru. Presentase tersebut tidak ada perbandingan yang begitu jauh antara kategori sedang dan tinggi. Akan tetapi pada penelitian ini nilai yang lebih besar berada pada presentase 59,1% yaitu tingkat kecerdasan emosional yang sedang.

Hal ini berarti sebagian besar guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong memiliki tingkat kecerdasan emosional yang sedang. Artinya sebagian besar guru berada dalam kategori kecerdasan emosional yang sedang yaitu dapat mengenali emosi diri sendiri dengan mengetahui serta mengerti seperti apa keadaan emosional pribadi masing-masing, guru dapat mengelola emosi apabila dihadapkan dengan kondisi yang tidak sesuai dengan harapan hatinya, guru juga mampu memotivasi diri sendiri ketika dalam situasi yang buruk atau ia sedang mengalami kegagalan, guru juga dapat mengenali emosi orang lain yaitu dengan cara memahami kondisi apa yang dirasakan oleh lawan kerjanya ataupun para siswa dan guru dapat membina hubungan dengan elemen-elemen yang berkorelasi dengan pekerjaannya sebagai seorang guru baik itu sebagai kepala sekolah,

wali kelas atau bahkan guru bimbingan dan konseling. Beberapa point yang telah peneliti paparkan berada pada taraf yang sedang atau cukup.

Hal yang mendasari kecerdasan emosional rata-rata berada dalam kategori sedang yaitu apabila kembali kita tarik melalui background pekerjaan maka sangat sesuai dengan ideal guru yang sesungguhnya. Guru digadang-gadang memiliki citra yang baik, dapat memberikan teladan terhadap para siswa dan juga seorang guru dikenal seorang yang mengayomi dan ramah terhadap teman sejawat dan juga para wali murid. Selain itu hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal sendiri yaitu proses berfikir dengan menggunakan otak emosional. Hal ini juga ada kaitannya terhadap fisik dan psikis.

Faktor fisik seseorang akan memberikan pengaruh terhadap kecerdasan emosional seseorang apabila ia berada dalam fase yang kurang baik. Ketika fisik seseorang sedang berada pada tingkat bawah maka, hal tersebut dapat memberikan dampak juga terhadap emosional seseorang begitupula sebaliknya. Kondisi belajar mengajar saat pandemi covid-19 berlangsung tidak dapat dipungkiri bahwasannya para guru bekerja dua kali dari normalnya yang hanya perlu menyampaikan materi di kelas saat pembelajaran berlangsung, tetapi pada saat pandemi terjadi seorang guru tetap ada absen masuk atau tatap muka antar guru sedangkan para siswa melaksanakan pekerjaan dan mempelajari materi pembelajaran berada pada rumah masing-masing. Pada masa ini juga guru harus memberikan input materi melalui aplikasi yang dibutuhkan seperti google form, youtube, atau e-learning milik sekolah.

Selain itu faktor eksternal juga dapat memberikan pengaruh terhadap kecerdasan emosional seseorang. Hal tersebut meliputi keadaan lingkungan individu seperti lingkungan rumah atau lingkungan dalam organisasi. melalui hasil uji per aspek untuk mengetahui aspek mana yang memiliki sumbangsih tertinggi terhadap variabel Y yaitu aspek mengenali emosi diri sendiri nilai $SE = -0,514$. Sedangkan aspek lainnya memiliki nilai dibawah aspek mengenali emosi diri sendiri. Hal

ini berarti aspek tersebut memiliki nilai pengaruh terbesar terhadap variabel stres kerja. Sehingga apabila seseorang mampu mengenali emosi diri sendiri dengan baik maka, ketika ia berada di posisi emosional yang kurang stabil individu tersebut dapat mengendalikan hal negatif yang sedang terjadi pada dirinya.

Selain itu dengan aspek mengenali emosi diri juga dapat membantu seseorang untuk dapat memahami apa yang dimaksudkan oleh keinginan dan rasa yang tidak diinginkan oleh individu. Apabila seseorang memiliki pengenalan emosi yang baik terhadap diri sendiri ia memiliki fondasi yang kuat untuk merespon masalah yang terjadi di sekitarnya. Dengan begitu individu tidak mudah kehilangan arah untuk merespon perubahan lingkungan sekitar atau bahkan perubahan global.

2. Tingkat Stres Kerja Guru Smp Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong

Stres kerja diartikan sebagai perubahan kondisi yang menyimpang dari normalnya keadaan biasa. Menurut Luthans (2006) stres kerja merupakan respon adaptif yang berkorelasi dengan perbedaan individu dengan situasi atau kondisi yang terjadi pada seseorang. Behr dan Newman (1978) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikaterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal.

Pada penelitian ini diperoleh hasil kategorisasi yang telah di uji menggunakan bantuan SPSS *statistical* versi 23.0 *for windows* yaitu sebesar 95,5% berada dalam kategori sedang. 2,3% berada pada kategori rendah dan 2,3% berada pada kategori tinggi. Melalui hasil tersebut dapat diketahui bahwasannya rata-rata guru SMP Nurul Huda dan guru SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong mengalami stres kerja pada taraf sedang saat bekerja di masa pandemi covid-19.

Hal yang mendasari terjadinya stres kerja guru yang berada pada kategori sedang dikarenakan kesulitan mengatur pembelajaran yang efektif bagi para siswa dan hal ini didukung melalui pengambilan data

awal penelitian banyak sekali para siswa yang tidak menghiraukan pembelajaran dalam jaringan. Apabila diberikan prosentase setengah dari para siswa terkadang melewatkan pembelajaran tanpa memberikan keterangan, selain itu dari satu bagian lainnya hanya satu per empat siswa yang memerhatikan.

Melalui penelitian ini stres kerja juga ditimbulkan dari kelelahan serta kebosanan terhadap situasi yang terbatas dalam melakukan kegiatan seperti keadaan idealnya seorang guru dan murid hal ini terbukti melalui hasil penyebaran kuisioner kepada sampel penelitian. Selain itu stres kerja terjadi juga berdasarkan faktor individu masing-masing yaitu sejauh mana individu dapat memberikan respon terhadap situasi yang jauh berbeda dengan sebelumnya, dimana seorang guru terbentur dengan keadaan yang memaksa untuk memahami teknologi terkini.

Hal ini menggambarkan bahwasannya adanya pandemi covid-19 yang berdampak terhadap lembaga pendidikan sampai saat ini membuat gejala perubahan yang memberikan sumbangsih terhadap faktor guru merasakan stres dalam bekerja. Selain itu banyak guru yang masih merasakan kesulitan dengan metode pembelajaran saat pandemi covid-19 yang menuntut lebih banyak effort bekerja tetapi tidak sedikit juga para siswa yang menyepelkan pembelajaran saat pandemi covid-19, hal ini tergambar melalui hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dalam pengambilan data awal.

Melalui hasil analisis pada tingkat stres kerja prosentase yang muncul begitu jauh berbeda antara kategori tinggi, sedang dan juga rendah yaitu sebesar 95,5%. Melalui data tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa rata-rata guru merasakan stres kerja saat di masa pandemi covid-19 yang ruang gerak antara guru dan siswa sangat terbatas, kesulitan mengatur komunikasi yang baik dengan elemen yang berhubungan dengan seorang guru. Pada akhirnya dapat menimbulkan kesenjangan antara guru, siswa dan bahkan para wali murid.

3. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Guru Smp Nurul Huda Dan Smp Kemala Bhayangkari 7 Porong.

Hasil korelasi antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel stres kerja yaitu diperoleh skor $r_{hitung} = -0,185 < r_{tabel} = 0,297$ dan nilai sig $0,230 > 0,05$ yang memiliki arti tidak terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 penelitian ini di terima dengan berbunyi tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong.

Berdasarkan tabel distribusi korelasi nilai $r = -0,185$ $p = 0,230$ berada pada tingkat korelasi yang sangat lemah. Hal ini dipengaruhi oleh banyak hal seperti ekstraorganisasi, organisasi, kelompok, lingkungan tempat ia tinggal dapat memberikan pengaruh kepada tingkat stres kerja seseorang. Bukan hanya dipengaruhi oleh individu tetapi juga memiliki faktor lain sehingga dapat memunculkan problem stres kerja ini sendiri.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai SE aspek mengenali emosi diri sendiri sebanyak $-0,514$, aspek mengelola emosi sebanyak $0,157$, aspek memotivasi diri sendiri sebanyak $-0,149$, aspek mengenali emosi orang lain sebanyak $0,042$ dan aspek membina hubungan sebesar $0,001$. Melalui hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwasannya aspek yang paling banyak memberikan sumbangsih terhadap variabel Y (stres kerja) yaitu aspek mengenali emosi diri sendiri dan aspek yang memberikan pengaruh atau sumbangsih paling rendah merupakan aspek membina hubungan.

Apabila kembali dilihat pada bab sebelumnya terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap stres kerja yaitu faktor eksternal dari ekstraorganisasi, organisasi itu sendiri, kelompok dan individu itu sendiri. Faktor ekstraorganisasi menurut Luthans (2006) meliputi perubahan-perubahan yang terjadi di luar organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini meliputi terjadinya perubahan sosial,

perubahan globalisasi serta dukungan keluarga. Faktor organisasi itu sendiri dalam hal ini berupa lingkungan organisasi, organisasi setiap individu memiliki ruang lingkup yang berbeda dan juga tentunya budaya organisasi yang berbeda, kebijakan peraturan terbaru, atasan yang terlalu otoriter, ketidakjelasan dalam pemberian tugas dll. Beberapa aspek tersebut dapat menjadikan faktor tinggi rendahnya stres kerja seseorang dalam *stressor* organisasi.

Stressor kelompok dalam hal ini terdapat beberapa kategori yaitu partner kerja yang kurang suportif atau kurang menyenangkan, komunikasi yang terjalin sangat sedikit sehingga waktu kebersamaan dengan kelompok yang terdapat di tempat kerja individu. Sedangkan penjelasan *stressor* individu yang dapat mempengaruhi stres kerja dijelaskan bahwa apabila individu tidak mampu mengendalikan emosi atau tidak mampu memberikan control dalam pekerjaan maka mereka akan mengalami stres kerja Ronald. E (dalam Luthans, 2006).

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yasri, D (2020) menggunakan variabel *self efficacy* sebagai variabel prediktor stres kerja. Berbeda dengan penelitian sebelumnya. Umamit, M (2016) melakukan penelitian dengan memiliki hasil hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan keterlibatan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri, G. W & Tualeka, A. R (2014) antara stres kerja dengan tingkat produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa selain kecerdasan emosional terdapat banyak sekali prediktor yang dapat memberikan pengaruh kepada tinggi dan rendahnya stres kerja seseorang.

Pada faktor yang memberikan pengaruh terhadap kecerdasan emosional dibagi menjadi 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang terjadi dari individu itu sendiri yang mana pada faktor ini dapat dilihat dari segi fisik, psikologis dan perilaku. Faktor internal ini berasal dari dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh keadaan otak individu itu sendiri (Goleman, 1999). Hal ini berarti pada aspek mengenali emosi diri sendiri juga

terhubungan dengan kondisi psikologis, fisik serta perilaku pribadi diri sendiri dan juga hal tersebut dipengaruhi oleh keadaan otak individu masing-masing. Oleh karena itu, setiap individu tentunya memiliki nilai kecerdasan emosional yang sangat beragam tentunya hal tersebut berpengaruh terhadap gejala-gejala stres kerja yang dialami ketika bekerja di masa pandemi covid-19.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Yasri, D (2010) yang memiliki hasil $r = -0,128$ $p = 0,733$ ($p > 0,05$) yaitu hasil analisis data yang menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada karyawan di PT. Citra Robin Sarana Diski-Binjai. Hal ini berarti bahwa hipotesis ditolak karena tidak adanya hubungan yang signifikan.

Begitu juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pertiwi. Dhea.S (2021) melalui hasil analisis data korelasi product moment diperoleh $r = 0,081$ $p = 0,349 > 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwasannya tidak terdapat hubungan antara prestasi belajar mata pelajaran PAI & Budi pekerti dengan kecerdasan emosional siswa SMAN 14 Bandung. Artinya hipotesis penelitian terdapat hubungan namun korelasinya sangat rendah dan tidak signifikan. Selain itu penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Zafira, Alica. A (2021) memiliki hasil uji korelasi product moment sebesar $p = 0,570 > 0,05$, yang berarti tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja.

Melalui beberapa penguatan penelitian sebelumnya dan juga berdasarkan temuan penelitian ini di ketahui bahwa kecerdasan emosional tidak signifikan dengan stres kerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya peneliti mengambil sampel penelitian terlalu sedikit dengan jumlah 44 subjek. Selain itu sampel penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda SMP Nurul Huda merupakan SMP swasta yang berlatar belakang keislaman dan SMP Kemala Bhayangkari 7 memiliki latar belakang sekolah umum. SMP yang berlatar belakang keislaman memiliki murid jauh lebih sedikit

dibandingkan dengan SMP yang memiliki latar belakang umum. Selain itu jumlah seorang guru pada kedua sekolah tersebut jauh berbeda dan hal ini juga terdapat perbedaan faktor usia, usia guru-guru SMP Nurul Huda lebih banyak tenaga muda dibandingkan dengan SMP Kemala Bhayangkari 7, hal ini juga memberikan pengaruh terhadap penyelesaian permasalahan yang terjadi saat di masa pandemi covid-19.

Berdasarkan pengambilan data pada penelitian ini diperoleh perbedaan juga mengenai metode pembelajaran saat masa pandemi terjadi. Sekolah 1 memiliki metode dengan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan saat sekolah daring, sedangkan sekolah 2 menyelesaikan problem ini dengan berinovasi membuat video pembelajaran untuk menjelaskan materi yang di upload via youtube, memberikan tugas via google form atau mengadakan pertemuan pembelajaran via google meet. Selain itu hasil yang tidak signifikan pada penelitian ini yaitu saat pengambilan data dengan menggunakan kuisioner, penelitian ini dilakukan saat para guru sudah berusaha untuk *trial and error* dengan situasi yang mengharuskan pembelajaran secara daring, sehingga terdapat perbedaan situasi.

Selain itu pengambilan data awal dengan pengambilan data kuisioner terbilang jauh, saat awal pengambilan data pandemi masih terbilang baru sehingga banyak sekali perubahan yang dirasa sangat signifikan antara keadaan normal dengan saat adanya pandemi. Namun, saat pengambilan data dengan menggunakan kuisioner sudah banyak proses yang dilakukan oleh guru atau rata-rata guru sudah beradaptasi dengan baik dalam menghadapi situasi pandemi covid-19.

Selain faktor-faktor diatas hal yang mendasari hasil penelitian tidak signifikan terdapat data outlier. Outlier menurut ghozali (2018) merupakan data yang memiliki karakter unik dan muncul dalam bentuk nilai yang ekstrim yang menyimpang jauh diantara banyaknya sampel penelitian. Sedangkan menurut Barnett (1981) outlier merupakan pengamatan yang tidak mengikuti sebagian besar pola dan terletak jauh dari pusat data. Sedangkan menurut R.K Sembiring,1950 (dalam

Soemartini, 2007) merupakan pengamatan data yang begitu jauh dari pusat data yang berpengaruh kepada regresi. Adanya data outlier ini memberikan dampak serangkaian data menjadi bias sehingga menghambat fenomena yang terjadi pada aslinya. Penyebab adanya data outlier menurut Ghozali (2013) yaitu (1) kesalahan dalam input data, (2) adanya missing value dari computer, (3) outlier bukan merupakan anggota populasi, (4) outlier berasal dari populasi tetapi data tersebut terdistribusi dengan memiliki nilai yang ekstrim sehingga tidak terdistribusi dengan normal.

Setelah peneliti mencoba untuk kembali cek seluruh rangkain data dan melakukan uji analisis kembali hasilnya tetap sama tetapi ditemukan bahwasannya diperoleh 3 data outlier yang mana memiliki kecerdasan emosional tinggi tetapi juga merasakan stres kerja. Sehingga 3 data ini dapat merusak nilai yang ada pada penelitian ini karena memiliki nilai yang ekstrim. Untuk mengatasi adanya data outlier ini tidak boleh dibuang begitu saja karena dapat memberikan pengaruh pada penelitian. Outlier dapat dibuang apabila sampel yang menimbulkan outlier tidak mewakili hipotesis, namun tidak bisa dibuang atau memanipulasikan data apabila sampel tersebut mewakili hipotesis. Sehingga pada penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh atau sampel populasi maka, peneliti memberikan data sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Melalui beberapa hal diatas telah menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang memberikan faktor terjadinya data ini tidak signifikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan guru SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Kecerdasan Emosional Guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong didominasi sebesar 59,1% berada pada tingkat sedang dengan frekuensi 26 guru dan 40,9% berada dalam kategori tinggi dengan frekuensi 18 guru, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tingkat kecerdasan guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong berada dalam kategori sedang. Hal ini memiliki arti bahwa sebanyak 26 *frequency* guru dapat mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain berada dalam tingkat sedang.

2. Tingkat Stres Kerja Guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja guru di masa pandemi covid-19 berada pada kategori sedang sebesar 95,5% dengan 42 frekuensi guru berada pada kategori stres kerja yang sedang, 2,3% dengan frekuensi 1 guru berada pada kategori tinggi dan 2,3% dengan frekuensi 1 guru berada pada kategori rendah. Berdasarkan uji analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menunjukkan hasil tertinggi pada kategori rendah menunjukkan bahwa

guru menghadapi banyak hal yang tidak biasa seperti sebelum terjadinya pandemi covid-19 yang dapat menyampaikan materi dan melakukan aktivitas tanpa rasa gelisah. Hal ini juga berarti bahwa mayoritas guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong mengalami stres kerja dalam taraf sedang yang ditandai dengan perubahan secara *physiologis* (fisik), *psychologis* (psikologis) dan *behavior* (tingkah laku) saat bekerja di masa pandemi covid-19.

3. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Guru SMP Nurul Huda Dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong Di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong tidak memiliki hubungan, artinya H_1 penelitian ini ditolak dan H_0 penelitian ini yang berbunyi tidak terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong di masa pandemi covid-19 di terima. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai $r = -0,185$ p/ nilai signifikansi = $0,230 (>0,05)$.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kategori tingkat stres kerja sedang, sehingga diharapkan kepada subjek penelitian untuk dapat menyadari gejala-gejala yang dapat menimbulkan stres kerja utamanya di masa pandemi covid-19. Besar harapan bahwa subjek dapat mengelola stimulus yang terjadi di sekelilingnya atau terjadi perubahan global yang ekstrem seperti contoh pandemi covid-19 yang tak kunjung reda sampai tahun belakangan ini dengan memberikan respon yang tenang dan dapat mengendalikan emosional diri sendiri. Selain itu, subjek dapat meningkatkan kegiatan positif yang membuat dirinya lebih bersemangat dan tidak mudah lelah dalam bekerja agar stres kerja semakin kecil.

2. Bagi Pihak Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian terhadap guru SMP Nurul Huda dan SMP Kemala Bhayangkari 7 Porong diharapkan pihak sekolah dapat terus memberikan dukungan sosial terhadap masing-masing guru, dapat memberikan beberapa pelatihan untuk mengelola stres saat bekerja, sering berkomunikasi terkait hal apa saja yang dirasakan oleh masing-masing guru di setiap harinya. Selain itu berdasarkan uji tiap aspek yang telah dilakukan oleh peneliti aspek yang memiliki nilai terendah yaitu membina hubungan dengan orang lain.

Sehingga melalui hal tersebut pihak sekolah bisa memberikan fasilitas seperti mengadakan gathering dengan seluruh rekan guru, melakukan pertemuan yang bersifat terbuka dengan seluruh wali murid dan juga dapat membina komunikasi yang baik dengan murid bukan hanya sebatas memberi materi atau tugas melainkan menjalin komunikasi terkait karakteristik murid. Melalui beberapa saran tersebut diharapkan dapat memberikan solusi untuk meminimalisir terjadinya stres kerja yang lebih tinggi terhadap guru terutama pada masa pandemi covid-19.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Berdasarkan hasil pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan bagi peneliti berikutnya untuk dapat memperhitungkan jumlah populasi dan sampel pada penelitian, dapat memahami setiap indikator yang mewakili aspek, selain itu harap benar-benar memahami setiap aspek variabel yang hendak di uji, dengan begitu apabila subjek tidak merasakan adanya gejala stres kerja peneliti dapat dengan mudah memahami signal gejala yang telah dipaparkan oleh subjek dan yang terakhir sangat lebih efektif apabila pengisian angket di tunggu dan di berikan perhatian kepada sampel penelitian karena, hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada penelitian anda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnuhazi, R. (2019). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Ambun Suri RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *Jurnal Akademika Baiturrahim*. Vol.8, No.1
- Aiken, L. R.(1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*. Vol.40, No.955-959
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Ed, Revisi. V. Jakarta : Rineka cipta.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Badri, I, S (2020), Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Bekerja dengan Stres kerja Perawat Ruangan ICU dan IGD. *Jurnal Human Care*. Vol. 05, No.1
- Baharuddin Emosional dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Satuan Lintas Polrestabes Makassar. *Jurnal Psikologi Talenta*. Vol. 5. No.1. M.I., Jufri. M., Hamid. A.N. (2019) Hubungan Antara Kecerdasan
- Callister, R dan Wall, J. (2001), Conflict Across Organizational Boundaries: Managed Care Organizations Versus Health Care Providers, *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 4
- Casmini. (2007). *Emosional Parenting : Dasar-dasar Pengasuhan Kecerdasan Emosi Anak*. Pilar Mediaciti. Yogyakarta
- Cooper, R.K dan Sawaf, A. (1999). *Exececutive EQ: Kecerdasan Emosi dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. (terjemahan Widodo). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. (1985). *Human Behaviour at Work : Organizational Behaviour*. Mc. Graw-Hill Inc., New York
- Davis, Keith dan Newstorm J.W., 2003, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Draft. R. L (2010) *Era Baru Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Fajarwati, W. (2017), Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kebahagiaan Pernikahan Pada Istri yang Bekerja. *Psikoborneo*, Vol. 5, No. 2.
- Gibson. R. L., Mitchell., Marianne. H. (2011). *Bimbingan dan Konseling* (Edisi Indonesia- Edisi ke tujuh). Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Gloria, S. (2020, Maret) *WHO Resmi Sebut Virus Corona Covid-19 Sebagai Pandemi*. Kompas

- Goleman, D dalam Luthans (2006), *Working With Emotional Intelligence*, Bantam Books, New York.
- Goleman, D. (1997). *Emotional Intelligence*. Terjemahan: Temaya, T. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE-Yogyakarta
- Handoko. T. Hani (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty : Yogyakarta.
- Hellriegel & Slocum (2011). *Organizational behavior 13th edition*. South-Western Cengage Learning : USA
- Juliansyah (2017), *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*. Kencana: Rawamangun.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, Vol.28, no.563-575
- Luthans (2006). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V. A Yuwono, Penerbit. Andi, Yogyakarta.
- Malayu, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Marc, S. J., Winnubst, J. A. M & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology*. Second edition. John Wiley & Sons, Ltd.
- McShane, S. L. & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mujtahid. (2011), *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN Maliki Press
- R, Marrens. (1976) *The Residential Environment* dalam Luthans, F (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Andi Copyright. Terjemahan: Yuwono, Purwandi, Arie P dan Rosari.
- Robbins, S.P. & Jugde, T.A (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Jilid 2 Edisi Keduabelas. Jakarta:Salemba Empat.
- Robert & Stenberg. (1996) *Successful Intelligence*, Simon & Schuster, New York.

- Schultz, D dan Schultz, Sidney E. (2008) *Theories of Personality. Cengage Learning*
- SE Mendikbud. (2020). *Pembelajaran secara Daring dan Bekerja dari Rumah untuk Mencegah Penyebaran Covid-19.*
- Setiyana, V.Y. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah Vol. 01, No.2*
- Siagian., Michael. (2019). *Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT Bustaq Nabirong Alam Raya.* (Thesis Disertation, Universitas Medan Area).
- Spears, Alison (2008). *Work Related Stress.* Victoria: Health and Safety Executive Inc.
- Sugiyono (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Alfaberta: Bandung.
- Sugiyono, (2001). *Statistika Untuk Penelitian,* Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2014), *Kinerja Guru.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Syailendra, P dan Egi, A. (2021, Februari) Kasus Covid-19 di Indonesia pada 12 Januari Bertambah di Atas 10 Ribu. *Tempo*
- Tambah, S, Ahmad, M.Y, Sukenti D. (2020), *Streghtening Emotional Intelligence in Developing the Madrasah Teachers' Professionalism.* *Akademika.* Vol. 90, No.2
- Ula, F & Laily, N. (2019), *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Stres kerja Pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri Di Kecamatan Menganti.* *Psikosains,* Vol. 14, No. 1
- Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th, 2005),* Jakarta: Sinar Grafika, 2010
- Vannesa, U, Wolff, S (2001), *Building The Emotional Intelligence Of Groups,* *Hardvard Bussines Review,* hal 81-90
- Waspodo, A.A., Handayani, N. V., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI),* 4(1), No.97-115
- Windayani., Anwar. K. (2017). Pengaruh Perilaku Belajar, Kecerdasan Emosional dan Pembahasan Hablumminannas Terhadap Kepribadian Akademik di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. *Jurnal Ilmiah Keislaman.* Vol. 16, No.2

LAMPIRAN 1

KUISIONER SKALA KECERDASAN EMOSIONAL

Nama :

Jenis kelamin :

Guru Sekolah :

Petunjuk pengertian

Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Bpk/Ibu hanyalah memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling mendekati atau menggambarkan keadaan diri anda.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : Sangat sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda karena jawaban merupakan hal yang paling sesuai dengan masing-masing pribadi, oleh karena itu *tidak ada jawaban yang salah atau benar*.

SKALA I

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu mengetahui keadaan emosi diri sendiri				
2.	Saya sedih ketika suatu hal tidak berjalan sesuai dengan ekspektasi				
3.	Saya mampu menghibur diri ketika dalam keadaan terpuruk				
4.	Saya mampu menerima dengan lapang dada apabila kalah dalam berpendapat				

5.	Saya mengikuti pelatihan untuk menambah pengetahuan sebagai guru				
6.	Saya segera bangkit dan belajar dari kegagalan				
7.	Ketika ada masalah, saya melakukan kegiatan yang dapat membuat diri lebih bersemangat				
8.	Saya sulit mengetahui keadaan emosi yang sedang dirasakan oleh rekan guru				
9.	Saya mudah membangun komunikasi yang baik dengan rekan guru				
10.	Saya sadar akan perbedaan masalah yang dialami oleh masing-masing peserta didik				
11.	Saya mengabaikan peserta didik yang sering bermasalah				
12.	Saya sulit bekerjasama dengan rekan guru				
13.	Saya memahami keadaan ketika ada anggota keluarga yang sedang marah				
14.	Saya kesulitan melakukan hal yang membuat diri lebih bersemangat				
15.	Saya merasa kurang dihargai ketika saran saya tidak digunakan				
16.	Saya menyalahkan diri apabila telah melakukan kegagalan				
17.	Saya mampu beradaptasi dengan menerima kondisi pandemi saat ini				
18.	Saya tidak mampu mengetahui penyebab emosi diri sendiri				
19.	Saya tidak dapat mengidentifikasi emosi diri sendiri				
20.	Saya akan berdiskusi apabila memiliki masalah personal dengan rekan guru				
21.	Saya kesulitan mengambil langkah saat dalam keadaan terpuruk				

22.	Saya memberikan pembelajaran dengan cara yang sama di setiap periode				
23.	Saya mampu mengevaluasi kesalahan yang telah terjadi pada diri sendiri				
24.	Saya tidak mudah menemukan solusi ketika mengalami kegagalan				
25.	Saya tidak mampu merasakan perasaan yang dialami oleh peserta didik				
26.	Saya tidak memberikan toleransi kesalahan yang dilakukan oleh peserta didik				
27.	Saya kesulitan berkomunikasi dengan wali peserta didik apabila ada permasalahan				
28.	Saya tidak memberikan toleransi kepada guru yang membawa masalah pribadi terhadap pekerjaan				
29.	Saya memiliki komunikasi yang kurang baik dengan rekan guru				
30.	Saya akan berdiskusi dengan baik untuk mencari solusi permasalahan di sekolah				
31.	Saya lebih suka bekerja secara personal/individual				
32.	Saya tidak terima dengan kritik yang telah diberikan oleh rekan guru				
33.	Saya tetap tidak bersemangat meskipun telah melakukan hal yang saya minati				
34.	Saya akan meluruskan pembicaraan apabila ada kesalahpahaman antara wali dan peserta didik				
35.	Saya mampu merasakan posisi rekan guru apabila ada masalah				
36.	Saya merasa kesulitan dengan kondisi pandemi terutama dalam bidang pendidikan				
37.	Saya mampu mengetahui penyebab emosi yang				

	terjadi pada diri sendiri				
--	---------------------------	--	--	--	--

LAMPIRAN 2

SKALA STRES KERJA

SKALA II

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa lelah ketika bekerja sebagai guru di masa pandemic				
2.	Saya merasakan sakit sembelit atau diare ketika bekerja di masa pandemic				
3.	Saya merasakan gangguan pernafasan karena harus selalu memakai masker saat bekerja di masa pandemi covid-19				
4.	Saya tidak pernah pusing memikirkan pembelajaran yang efektif ketika masa pandemi				
5.	Saya merasa sakit kepala karena bekerja dua kali lipat saat masa pandemic				
6.	Saya merasakan kelelahan karena harus bekerja di kantor dan juga harus memberikan materi secara daring				
7.	Saya lemah dan kebingungan memikirkan metode pembelajaran yang efektif di masa pandemic				
8.	Saya tidak merasakan kelelahan ketika bekerja di masa pandemi				
9.	Saya tidak mengalami penurunan kesehatan secara fisik ketika pandemi				
10.	Sistem imun saya menurun karena merasakan kelelahan bekerja di masa pandemi				

11.	Saya cemas apakah siswa dapat memahami materi dengan baik				
12.	Saya merasa gelisah ketika bekerja di kantor saat pandemi covid-19				
13.	Saya merasa tenang saat covid-19 muncul				
14.	Saya gelisah terhadap dampak pandemi yang menghambat kegiatan sehari-hari				
15.	Saya merasa tenang ketika siswa hanya belajar di rumah saja/daring				
16.	Saya menyalahkan diri apabila telah melakukan kegagalan				
17.	Saya kecewa apabila keluarga tidak bisa memahami kondisi saya sebagai guru saat pandemi covid-19				
18.	Saya mudah marah ketika menghadapi siswa yang tidak kondusif saat belajar secara daring				
19.	Saya tidak marah ketika banyak peraturan yang diberlakukan mengenai pendidikan di masa pandemi				
20.	Saya tersinggung ketika wali peserta didik mengkritik kinerja guru di sekolah				
21.	Saya tidak mengeluh dengan kesulitan kondisi di masa pandemi covid-19				
22.	Saya tidak bosan apabila harus terus mengajar secara daring				
23.	Saya mengeluh dan merasa kesulitan memberikan materi saat pandemic				
24.	Saya bosan dengan kondisi pandemi yang lebih banyak melakukan belajar mengajar secara daring				
25.	Saya mengerjakan pekerjaan jauh hari sebelum waktu pengumpulan				

26.	Saya kurang semangat bekerja saat pandemi covid-19				
27.	Saya memiliki kesulitan untuk tidur karena merasa gelisah dengan pandemic covid-19				
28.	Saya menunda memeriksa pekerjaan peserta didik sampai mendekati waktu pengumpulan rekap nilai peserta didik				
29.	Saya dapat tidur dengan nyenyak walaupun sedang ada masalah pribadi atau masalah sekolah				
30.	Saya tidak konfirmasi kehadiran kepada atasan apabila ada keperluan mendadak				
31.	Saya menyelesaikan pekerjaan ketika mendekati waktu pengumpulan				
32.	Saya terlambat datang ke kantor				
33.	Walaupun pandemi covid ini terjadi, saya tetap datang di kantor lebih awal				

LAMPIRAN 3

VALIDITAS KECERDASAN EMOSIONAL

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	84.89	38.708	.318	.775
Item2	85.09	37.480	.492	.766
Item3	84.75	37.680	.448	.768
Item4	84.84	39.672	.287	.777
Item5	84.86	38.632	.415	.771
Item6	84.52	38.627	.508	.769
Item7	84.77	36.319	.667	.757
Item8	84.80	37.794	.498	.767
Item9	84.66	39.021	.288	.777
Item10	84.82	40.199	.132	.785
Item11	84.48	39.186	.289	.777

Item12	84.91	39.480	.242	.779
Item13	84.18	41.362	.031	.786
Item14	84.52	39.092	.378	.773
Item15	84.27	39.412	.313	.776
Item16	84.93	39.088	.322	.775
Item17	84.82	40.431	.166	.782
Item18	84.80	38.911	.339	.774
Item19	84.43	38.716	.457	.770
Item20	84.48	41.930	-.065	.790
Item21	84.55	39.370	.323	.775
Item22	84.41	42.154	-.112	.789
Item23	84.50	41.419	.024	.786
Item24	84.41	40.805	.120	.783
Item25	84.39	39.917	.335	.776
Item26	84.59	39.968	.217	.780
Item27	84.61	39.638	.199	.782
Item28	84.91	38.317	.429	.770
Item29	84.50	41.791	-.044	.789
Item30	85.02	37.744	.466	.768
Item31	84.50	41.186	.051	.786
Item32	84.98	38.720	.422	.771
Item33	85.00	41.767	-.042	.790

LAMPIRAN 4

VALIDITAS STRES KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	84.89	38.708	.318	.775
Item2	85.09	37.480	.492	.766
Item3	84.75	37.680	.448	.768
Item4	84.84	39.672	.287	.777
Item5	84.86	38.632	.415	.771
Item6	84.52	38.627	.508	.769
Item7	84.77	36.319	.667	.757
Item8	84.80	37.794	.498	.767
Item9	84.66	39.021	.288	.777
Item10	84.82	40.199	.132	.785

Item11	84.48	39.186	.289	.777
Item12	84.91	39.480	.242	.779
Item13	84.18	41.362	.031	.786
Item14	84.52	39.092	.378	.773
Item15	84.27	39.412	.313	.776
Item16	84.93	39.088	.322	.775
Item17	84.82	40.431	.166	.782
Item18	84.80	38.911	.339	.774
Item19	84.43	38.716	.457	.770
Item20	84.48	41.930	-.065	.790
Item21	84.55	39.370	.323	.775
Item22	84.41	42.154	-.112	.789
Item23	84.50	41.419	.024	.786
Item24	84.41	40.805	.120	.783
Item25	84.39	39.917	.335	.776
Item26	84.59	39.968	.217	.780
Item27	84.61	39.638	.199	.782
Item28	84.91	38.317	.429	.770
Item29	84.50	41.791	-.044	.789
Item30	85.02	37.744	.466	.768
Item31	84.50	41.186	.051	.786
Item32	84.98	38.720	.422	.771
Item33	85.00	41.767	-.042	.790

LAMPIRAN 5

UJI RELIABILITAS

Klasifikasi	Skor	N of Items	Keterangan
Kecerdasan	0,832	37	Reliabel
Emosional			
Stres Kerja	0,782	33	Reliabel

LAMPIRAN 6

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34366361
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.128
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN 7

UJI RELIABILITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Stress * Kecerdasan	Between Groups	(Combined)	1234.295	20	61.715	2.529	.017
		Linearity	61.303	1	61.303	2.512	.127
		Deviation from Linearity	1172.993	19	61.736	2.530	.018
Within Groups			561.250	23	24.402		
Total			1795.545	43			

LAMPIRAN 6

KATEGORISASI KECERDASAN EMOSIONAL

Klasifikasi	Kriteria	Frequency	Percent
Tinggi	111	18	40,9%
Sedang	75-110	26	59,1%
Rendah	74	-	-

LAMPIRAN 7**KATEGORISASI STRES KERJA**

Klasifikasi	Kriteria	Frequency	Valid Percent
Tinggi	99	1	2,3%
Sedang	67-98	42	95,5%
Rendah	66	1	2,3%

LAMPIRAN 8**UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*****Correlations**

		Kecerdasan Emosional	Stres Kerja
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	-.185
	Sig. (2-tailed)		.230
	N	44	44
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.185	1
	Sig. (2-tailed)	.230	
	N	44	44

LAMPIRAN 9

DATA KECERDASAN EMOSIONAL

Mahin	SMP Nurul Huda	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	1	
Khotib ul	Nurul Huda	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	1
Leni	Nurul Huda	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	1	
Reni	Nurul Huda	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	1
Fitri	Nurul Huda	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1
Fernita	Nurul Huda	3	1	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	4	4	1	4	1

Hadi	Nurul Huda	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1		
Khusaini	Nurul Huda	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	1	
Khilmi	Nurul Huda	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	4	3	3	2	3	1	
Bashori	Nurul Huda	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	
Alfan R	Nurul Huda	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	
Saifullah	Nurul Huda	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	1	3	3	3	3	1	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
Kafi Muslihuddin	SMP Kemal Bhaya	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	

A. Khusaini	Nurul Huda	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	86				
Khilmi	Nurul Huda	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	88
Bashori	Nurul Huda	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	1	82
Alfan R	Nurul Huda	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	79
Saifullah	Nurul Huda	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	97
Kafi M	SMP Kemala Bhayangkari 7	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	92	
Makfut	Kemala Bhayangkari 7	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	89
Alimah	Kemala Bhayangkari 7	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	86	
Siti M	Kemala	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	8

Ronald A	Kemala Bhayangkari 7	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	8 8					
Wahyu	Kemala Bhayangkari 7	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	8 5				
Saiful	Kemala Bhayangkari 7	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	8 5				
Firdaus	Kemala Bhayangkari 7	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	8 0			
Noer	Kemala Bhayangkari 7	2	1	1	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	4	1	3	3	2	8 2		
Dwi	Kemala Bhayangkari 7	1	1	1	2	2	2	2	3	1	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	4	1	3	2	3	8 2
Yunita	Kemala Bhayangkari 7	1	1	3	3	2	2	2	2	4	4	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	8 1		
Siswand	Kemala	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	9		

