

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL GURU, PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DAN IKLIM KERJA TERHADAP PENGELOLAAN STRES KERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN AMPANA KOTA KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Risal Nurdin, Abd. Kadim Masaong, Besse Marhawati

Program Studi Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung kecerdasan emosional, perilaku kepemimpinan, dan iklim kerja terhadap pengelolaan stres kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang dalam bentuk pernyataan dengan dimensi penilaian skala *Likert*. Setelah data dikumpulkan, kemudian data dianalisis dengan menggunakan teknik pengelolaan data analisis deskriptif dan inferensial. Secara individual, kecerdasan emosional guru berpengaruh sebesar 37.9% terhadap pengelolaan stres kerja guru, perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sebesar 21.8%, dan iklim kerja berpengaruh sebesar 67.4%. Secara simultan, kecerdasan emosional guru, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja berpengaruh terhadap pengelolaan stres kerja guru sebesar 42.7% dan sisanya sebesar 57.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Iklim Kerja, Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan keadaan di mana seseorang merasa terbebani dengan masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya dan sulit mengatasinya. Stres merupakan hal yang manusiawi dikarenakan setiap orang pasti mempunyai keinginan, harapan, dan cita-cita, dalam hidup mereka. Guna mewujudkan semua keinginan, harapan dan cita-cita tersebut maka pada setiap orang akan menemukan tantangan, hambatan, maupun gangguan. Tantangan, gangguan dan hambatan itu nantinya yang akan menjadi sumber masalah penyebab stres.

Stres dapat dialami oleh siapa pun dan di mana pun, termasuk pada guru mengingat guru adalah profesi yang berinteraksi langsung dengan individu (Nagel dalam Rahmawati, 2013). Begitu banyak tuntutan yang harus dipenuhi dan dilaksanakan guru tentunya bukanlah hal yang mudah. Apalagi, posisi guru selain sebagai pendidik, guru juga memiliki peran lain yang harus tunaikannya, seperti mengasuh anak-anaknya, suami atau istri bagi pasangannya, dan tentunya bagian dari masyarakat yang juga memiliki perannya tersendiri. Hal itu pastinya menyita pikiran, waktu, dan pembagian peranan guru yang

terkadang menyebabkan stres dan berakibat pada kualitas kinerjanya sebagai pendidik. Terlebih lagi, tugas guru pada saat ini jauh berbeda dengan beberapa puluh tahun yang lalu. Pada hari ini seorang guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap kegiatan pembelajaran siswanya seperti belajar menulis, membaca, berhitung, dan kegiatan belajar lainnya, melainkan seorang guru bertambah tanggung jawabnya dengan kegiatan ekstrakurikuler, menghadiri pertemuan, mengelola program-program siswa, mengurus kesejahteraan siswa, serta tugas-tugas manajemen (Lemaire, 2009).

Stres dapat umpamakan seperti dua sisi mata uang yang berbeda tetapi tidak dapat dipisahkan. Satu sisi guru dapat memanfaatkan stres dalam mengembangkan potensi diri yang lebih terasah namun disisi lain karena stres, seorang guru menjadi depresi dan merugikan dirinya sendiri. Stres dalam bekerja mestinya dapat diatasi dengan baik, sehingga stres dapat menjadi dorongan yang kuat untuk melakukan perubahan positif. Dengan kata lain, bahwa stres harus dapat dikelola dengan berbagai teknik yang tepat sehingga stres kerja menjadi pendorong perkembangan sekolah (Selye dalam Frengky, 2012).

Seorang guru yang dapat mengelola stresnya akan terus berusaha mengembangkan kompetensinya dalam menghadapi tantangan guna menciptakan pembelajaran yang inovatif, kreatif dan menyenangkan bagi siswanya (Depdiknas, 2005). Sebaliknya stres yang tidak dikelola dengan baik, tentu akan

berdampak buruk. Seorang guru yang sudah terlampaui stres akhirnya akan kehilangan semangat mengajar. Tanpa semangat, seorang guru hanya bekerja apa adanya sekedar menuntaskan kewajiban saja. Akibatnya, jangankan membuat perubahan positif pada siswanya yang ada malah menularkan hal-hal negatif. Guru yang gagal dalam mengelola diri dari stres selain akan mempengaruhi hubungan guru dengan siswa, juga akan mempengaruhi kualitas pembelajaran.

Namun pada kenyataannya, sebagian besar guru tidak mampu mengelola stres kerja yang dialaminya sehingga menimbulkan dampak buruk. Hal tersebut terlihat dari hasil penelitian Arismunandar (2008) menunjukkan 30,27% dari 80.000 guru di Sulawesi Selatan menderita stres dalam bekerja yang berakibat menurunnya produktivitas dan kinerja guru. Senada dengan hal tersebut, berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam 10 tahun terakhir membuktikan bahwa setidaknya terdapat 53% dari sampel 2.126 guru dari 6 daerah tingkat II di Jawa Barat dan satu daerah tingkat II di luar Jawa mengalami stres, dari mulai tingkat ringan sampai berat (Anas, 2019).

Lebih lanjut, dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan beberapa guru sekolah dasar di Kabupaten Tojo Una-Una diketahui bahwa mereka mengalami stres mulai dari tingkat ringan sampai berat. Hal ini terlihat dari pernyataan dari beberapa guru yang sering merasa cemas, tegang dan bingung terutama

pada awal dan akhir semester dikarenakan tuntutan administrasi yang begitu banyak. Belum lagi target hasil belajar yang tinggi sementara kemampuan siswa yang rendah, sehingga guru mesti bekerja keras dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan siswanya. Rasa bosan dengan rutinitas sehari-hari dikelas juga sering melanda sebagian guru dalam mengajar. Mereka juga merasa sulit untuk konsentrasi dan kehilangan kreativitas dalam merancang pembelajaran yang tepat dengan berbagai karakter siswa yang berbeda-beda. Selain itu, mereka juga merasa kelelahan dikarenakan beban pekerjaan seorang guru saat ini tergolong berat. Hal ini menyebabkan banyak guru yang terlambat datang ke sekolah dengan berbagai alasan dan pekerjaan tidak selesai pada waktunya karena sering menunda-nunda pekerjaan.

Dalam mengelola stres kerja, seorang guru harus mempunyai kepribadian yang matang, tegar, dan kemampuan untuk menghadapi masalah yang dihadapi. Yu-Chi Wu dalam Frangky (2012) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh karyawan (guru) untuk dapat mengatasi stres. Guru yang bisa mengontrol dan mengelola stres dengan baik adalah guru yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Kecerdasan emosi berpengaruh pada perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam diri orang tersebut, termasuk dalam lingkungan kerjanya. Dengan memiliki kecerdasan emosi seseorang dapat

memotivasi diri, tidak mudah frustrasi, dan yang terpenting adalah mampu mengendalikan stres (Golemen, 1998).

Menurut Robbin & Judge (2008) salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pengelolaan stres kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal ini berfokus pada perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah dalam peningkatan kemampuan guru mengelola stres kerja memiliki implikasi bahwa perlu mengalihkan perhatian dari sekedar melakukan pembinaan administratif menjadi pusat pembinaan profesional dengan perhatian pada peningkatan kemampuan pengelolaan stres kerja guru. Keberhasilan seorang guru di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan membina guru yang tersedia di sekolah. Sudah menjadi rahasia umum, jika keberadaan pimpinan dalam suatu organisasi, dalam hal ini adalah kepala sekolah, merupakan motivator dan memiliki pengaruh bagi bawahannya. Selain itu, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah juga berkenaan dengan penciptaan suasana yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan moral kerja guru-guru maupun staf lainnya.

Sementara itu berdasarkan pernyataan sebelumnya, stres kerja pada dasarnya perasaan yang dialami guru yang dipengaruhi oleh situasi, tindakan, atau peristiwa yang menekan yang berasal dari faktor lingkungan, organisasi dan individu dalam menghadapi tugas dan tanggung jawabnya di dalam

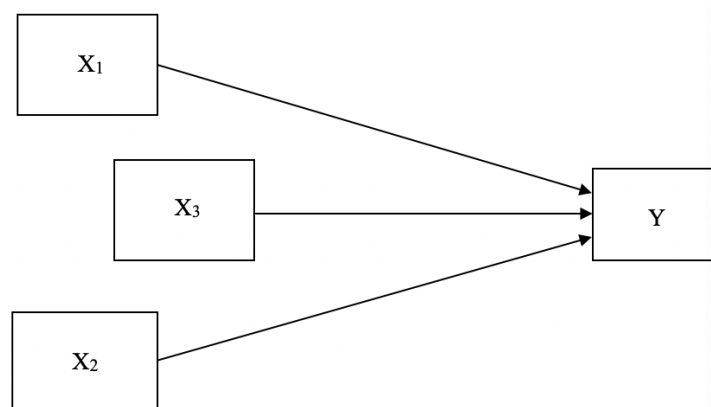
pekerjaan. Perlakuan yang ada di sekolah tersebut juga sangat erat kaitannya dengan iklim kerja di dalam suatu pekerjaan. Karena iklim yang tidak menyenangkan dapat memicu suatu pekerjaan menjadi tidak efektif. Iklim kerja adalah sifat atau ciri yang dirasa dalam sebuah lingkungan kerja sekolah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku, dengan kata lain iklim kerja dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis maka keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap kemampuan seseorang dalam mengelola stres kerja yang dialaminya. Iklim kerja yang baik akan membuat guru merasa senang, tenang dalam bekerja, dan memberikan kepuasan kerja kepada guru. Sebaliknya jika iklim yang buruk menciptakan

suasana kerja yang kurang menyenangkan, kurangnya motivasi meningkatkan kompetensinya termasuk dalam kemampuan mengelola stres kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung kecerdasan emosional, perilaku kepemimpinan, dan iklim kerja terhadap pengelolaan stres kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Variabel penelitian terdiri dari tiga bebas terikat, yaitu kecerdasan emosional (X_1), perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X_2), dan iklim kerja (X_3), serta satu variabel terikat, yaitu stres kerja guru (Y).



Gambar 1. Struktur Model Pengaruh Antar Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Ampana Kota yang berjumlah 174 orang. Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Slovin dan didapatkan jumlah sampel sebesar

121 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang dalam bentuk pernyataan dengan dimensi penilaian skala *Likert*. Setelah data dikumpulkan, kemudian data dianalisis dengan

menggunakan teknik pengelolaan data analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk membuat distribusi frekuensi, histogram, serta menghitung mean, median, dan modus menggunakan aplikasi *Microsoft Excel*. Teknik analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis, yang dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Pengujian persyaratan analisis

1. Uji normalitas

Untuk menguji normalitas digunakan uji grafik dan signifikansi *Kolmogorof-Sminov Test*. Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05. Data hasil pengujian normalitas data dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas Data

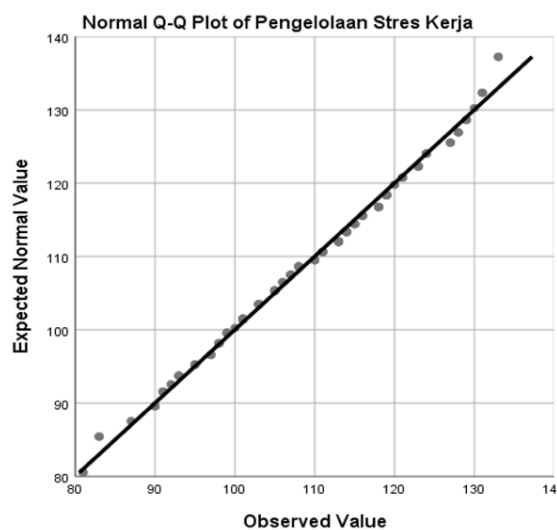
No.	Variabel	Sig.	Analisis	Keterangan
1	Pengelolaan stres kerja guru	0.200	0.200 > 0.05	Normal
2	Kecerdasan emosional guru	0.200	0.200 > 0.05	Normal
3	Perilaku kepemimpinan kepala sekolah	0.091	0.091 > 0.05	Normal
4	Iklm kerja	0.200	0.200 > 0.05	Normal

Sumber: data olahan, 2021

a. Uji normalitas pengelolaan stres kerja guru

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada data pengelolaan stres kerja guru diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari α

= 0.05. sehingga dapat simpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal tersebut tampak pula pada gambar normal Q-Q Plot dari Pengelolaan stres kerja guru yang tersebar pada garis lurus dari kiri ke kanan.

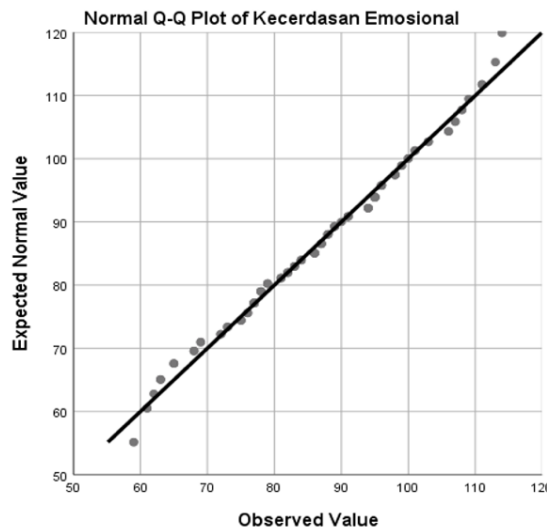


Gambar 1. Normalitas Data Pengelolaan Stres Kerja Guru

b. Uji normalitas kecerdasan emosional guru

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada data kecerdasan emosional guru diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari α

$= 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal tersebut tampak pula pada gambar normal Q-Q Plot dari kecerdasan emosional guru yang tersebar pada garis lurus dari kiri ke kanan.

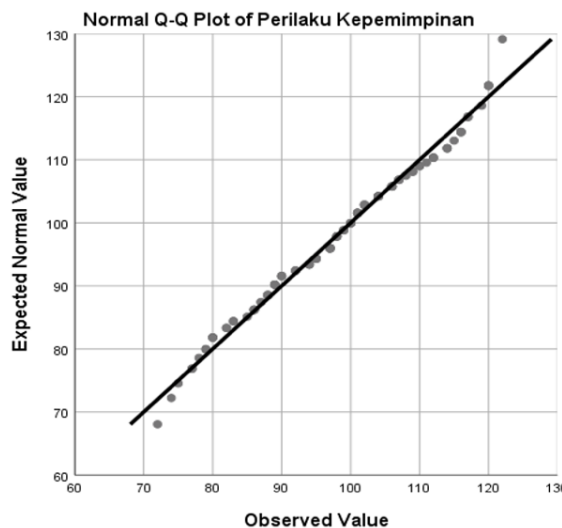


Gambar 2. Normalitas Data Kecerdasan Emosional Guru

c. Uji normalitas perilaku kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada data perilaku kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,091. Nilai signifikansi tersebut lebih

besar dari $\alpha = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal tersebut tampak pula pada gambar normal Q-Q Plot dari kecerdasan emosional guru yang tersebar pada garis lurus dari kiri ke kanan.

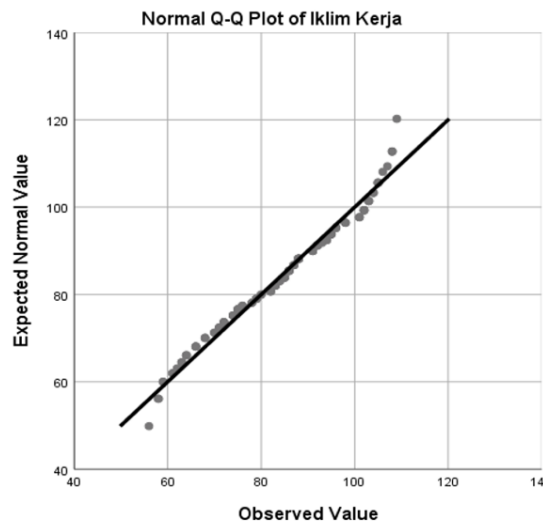


Gambar 3. Normalitas Data Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

d. Uji normalitas iklim kerja

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada data iklim kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $\alpha = 0.05$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal tersebut tampak pula pada gambar normal Q-Q Plot dari iklim kerja yang tersebar pada garis lurus dari kiri ke kanan.



Gambar 4. Normalitas Data Iklim Kerja

2. Uji keberartian persamaan model regresi

Berdasarkan pengolahan data diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel seperti yang tercantum dalam Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga model

regresi yang dihasilkan sudah sesuai dengan data. Atau dengan kata lain model analisis regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk menjelaskan dari variabel bebas terhadap variabel terikat maupun variabel bebas terhadap variabel mediasi.

Tabel 2. Uji Keberartian Persamaan Model Regresi

No.	Persamaan	F_{hitung}	F_{tabel}	Keterangan	Status
1	Y atas X_1	42.937	3.92	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Memenuhi
2	Y atas X_2	35.354	3.92	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Memenuhi
3	Y atas X_3	46.780	3.92	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Memenuhi

Sumber: data olahan, 2021

3. Uji linearitas persamaan regresi

Hasil uji linearitas disajikan dalam Tabel 3. Berdasarkan tabel 3 di mana hasilnya secara keseluruhan diperoleh nilai

F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka dapat disimpulkan data secara keseluruhan berpola linear atau menggambarkan hubungan yang linear.

Tabel 3. Uji Linearitas Persamaan Regresi

No.	Persamaan	F_{hitung}	F_{tabel}	Keterangan	Status
1	Y atas X_1	1.178	1.51	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Linear

2	Y atas X ₂	1.042	1.51	F _{hitung} < F _{tabel}	Linear
3	Y atas X ₃	0.795	1.51	F _{hitung} < F _{tabel}	Linear

Sumber: data olahan, 2021

B. Pengujian hipotesis

Setelah melakukan pengujian persyaratan analisis selanjutnya dilakukan pengujian model dengan terlebih dahulu menghitung korelasi antara variabel

independen dengan dependen, yang dibentuk menjadi matriks korelasi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh matriks korelasi sebagaimana yang tertera dalam Tabel 4.

Tabel 4. Matriks Korelasi Antar Variabel

Correlations					
		Pengelolaan Stres Kerja	Kecerdasan Emosional	Perilaku Kepemimpinan	Iklim Kerja
Pengelolaan Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.515**	.479**	.531**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	121	121	121	121
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.515**	1	.232*	.354**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.000
	N	121	121	121	121
Perilaku Kepemimpinan	Pearson Correlation	.479**	.232*	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011		.000
	N	121	121	121	121
Iklim Kerja	Pearson Correlation	.531**	.354**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Uji struktur model pengaruh antar variabel X₁, X₂, X₃, dan Y

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan nilai koefisien jalur sesuai dengan yang tertera dalam Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan struktural untuk model struktur Gambar 1 sebagai berikut:

$$Y = 0.379 X_1 + 0.218 X_2 + 0.240 X_3$$

Tabel 5. Uji Koefisien Jalur Struktur Model Pengaruh Antar Variabel X₁, X₂, X₃, dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.270	8.133		4.828	0.000
	Kecerdasan Emosional	.347	.068	.379	5.070	.000

Perilaku Kepemimpinan	.221	.102	.218	2.169	.032
Iklm Kerja	.211	.092	.240	2.300	.023
a. Dependent Variable: Pengelolaan Stres Kerja					

a. Variabel X_1 ($\beta_1 = 0.379$)
 Nilai koefisien jalur Variabel X_1 (Kecerdasan Emosional Guru) sebesar 0,379, menunjukkan setiap perubahan variabel kecerdasan emosional guru sebesar 1 satuan akan mempengaruhi pengelolaan stres kerja guru sebesar 0,379 kali satuan. Dengan asumsi variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja dengan nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

b. Variabel X_2 ($\beta_2 = 0.218$)
 Nilai koefisien jalur Variabel X_2 (Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah) sebesar 0,218, menunjukkan setiap perubahan variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 satuan akan mempengaruhi pengelolaan stres kerja guru sebesar 0,218 kali satuan. Dengan asumsi variabel kecerdasan emosional guru dan iklim kerja dengan nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

c. Variabel X_3 ($\beta_3 = 0.240$)
 Nilai koefisien jalur Variabel X_3 (Iklim Kerja) sebesar 0,240,

menunjukkan setiap perubahan variabel iklim kerja sebesar 1 satuan akan mempengaruhi pengelolaan stres kerja guru sebesar 0,240 kali satuan. Dengan asumsi variabel kecerdasan emosional guru dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

2. Pengujian hipotesis berdasarkan model persamaan struktur

a. Uji secara simultan

Hasil pengolahan data untuk uji secara simultan ditampilkan dalam Tabel 6. Hipotesis diterima atau variabel bebas dikatakan berkontribusi secara simultan terhadap variabel terikat jika nilai signifikansi (Sig.) < 0.05. Hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0.05 sehingga hipotesis diterima. Artinya, variabel kecerdasan emosional (X_1), perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X_2), dan iklim kerja (X_3) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel pengelolaan stres kerja guru (Y).

Tabel 6. Uji Simultan Struktur Model Pengaruh Antar Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7438.760	3	2479.587	29.121	.000 ^b
	Residual	9962.380	117	85.149		
	Total	17401.140	120			
a. Dependent Variable: Pengelolaan Stres Kerja						
b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan						

Besarnya pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y dapat diketahui melalui Model Summary pada Tabel 7. Diketahui nilai R-Square sebesar 0.427 atau sama dengan 42.7%. Jadi, variabel X_1 , X_2 dan X_3 mempengaruhi variabel

Y sebesar 42.7% dan sisanya sebesar 57.3% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian adalah sebesar $(pY\epsilon_1) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,427} = 0.757$.

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.413	9.228

Rangkuman hasil uji koefisien jalur struktur model pengaruh antar

variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y dapat dilihat dalam Tabel 8.

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Jalur Struktur Model Pengaruh Antar Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Hasil Pengujian	Koefisien Determinasi	Koefisien Variabel Lain
X_1 terhadap Y	.853	.000	Signifikan	0.933 atau 93.3%	0.067
X_2 terhadap Y	-.061	.394	Tidak signifikan		
X_3 terhadap Y	.197	.000	Signifikan		

b. Uji pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap pengelolaan stres kerja guru

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 6, diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung perilaku kecerdasan emosional guru terhadap pengelolaan stres kerja guru sebesar $p_{y.1} = 0.379$; $t_{hitung} = 5.070$; pada taraf nyata $\alpha = 0.05$, $t_{tabel} = 1.65$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 , yaitu terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kecerdasan emosional guru terhadap pengelolaan stres kerja guru. Berdasarkan hasil pengujian, maka setiap perbaikan kecerdasan emosional

guru berakibat pada meningkatnya pengelolaan stres kerja guru.

c. Uji pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengelolaan stres kerja guru

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 6, diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengelolaan stres kerja guru sebesar $p_{y.2} = 0.218$; $t_{hitung} = 2.169$; pada taraf nyata $\alpha = 0.05$, $t_{tabel} = 1.65$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 , yaitu terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan perilaku kepemimpinan kepala sekolah

terhadap pengelolaan stres kerja guru. Berdasarkan hasil pengujian maka perbaikan perilaku kepemimpinan kepala sekolah tidak berakibat pada makin meningkatnya pengelolaan stres kerja guru.

d. Uji pengaruh iklim kerja terhadap pengelolaan stres kerja guru

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 25 pada Tabel 4.12, diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung iklim kerja terhadap pengelolaan stres kerja guru sebesar $p_{y.3} = 0.240$; $t_{hitung} = 2.300$; pada taraf nyata $\alpha = 0.05$, $t_{tabel} = 1.65$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 , yaitu terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan iklim kerja terhadap pengelolaan stres kerja guru. Berdasarkan hasil pengujian, maka perbaikan iklim kerja berakibat pada makin meningkatnya pengelolaan stres kerja guru.

Pembahasan

A. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap pengelolaan stres kerja guru

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan kecerdasan emosional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan stress kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel kecerdaan emosional (X_1) adalah 5,070. Nilai tersebut jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni,

1.65 dan nilai sig $0.00 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi terhadap pengelolaan stres kerja guru.

Hasil perhitungan koefisien jalur menunjukkan bahwa total pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap pengelolaan stres kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ampana Kota sebesar 37,9%. Hal ini didukung oleh pendapat Darvish (2011), menjelaskan bahwa para karyawan (guru) memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mampu menangani stres kerja. Kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh guru agar dapat mengelola stres kerja yang dihadapi. Kecerdasan emosional bermanfaat mengendalikan stres kerja guru karena mampu meningkatkan kesadaran diri seseorang dalam mengontrol emosi sehingga dapat mengendalikan dampak buruk dari stres kerja yang dialami serta dapat mengambil keputusan yang tepat untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Seorang guru profesional dituntut memiliki integritas tinggi dalam melakukan pekerjaan. Stres diakibatkan oleh tuntutan profesionalitas guru seperti beban kerja yang semakin berat, kurikulum dan teknologi yang terus berkembang dan tingkat pendapatan yang tidak seimbang dengan biaya hidup.

Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mengenali batasan kemampuan yang dimiliki sehingga dalam bekerja akan mengelola waktunya dengan baik yang akan membawa guru tersebut bekerja

secara tepat dan efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan sekolah. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan Carmichael dalam Supriyanto dkk. (2012), kecerdasan emosional merupakan proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan dalam mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi untuk mencapai tujuan.

Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu guru dalam membina hubungan baik dengan orang lain sehingga akan selalu mendapat dukungan sosial mengatasi stres kerja yang dialami. Guru yang memiliki kecerdasan emosional dapat menangani stres kerja dan guru mampu melakukan pengambilan keputusan secara tepat. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Neзад et al. (2013). Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri serta menjaga hubungan dengan orang lain yang diperlukan untuk mengelola stres kerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan pernyataan Goleman (2003) yang menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai pengendalian diri atau kesadaran diri yang baik akan mengetahui kemampuan, kekuatan dan batas-batas diri sendiri sehingga menimbulkan perasaan keyakinan dalam diri untuk melakukan sesuatu sesuai dengan kemampuan diri sendiri, mengelola emosi dalam setiap kegiatannya atau menjalankan tanggung jawabnya, walaupun keadaan tertekan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan stres kerja guru. Hasil koefisien positif bermakna bahwa guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengatasi dan mengendalikan stres kerja yang dialaminya.

B. Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengelolaan stres kerja guru

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan stres kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ampana Kota, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel kecerdasan emosional (X2) adalah 2,169. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yakni sebesar 1,65. Nilai signifikansi perilaku kepemimpinan kepala sekolah lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,03 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap pengelolaan stres kerja guru. Hasil perhitungan koefisien jalur menunjukkan bahwa total pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengelolaan stres kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ampana Kota sebesar 21,8%. Hasibuan Malayu (dalam Mulyadi, 2010: 47) menyatakan perilaku kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi orang melalui pola pikir, memberi contoh kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perilaku kepemimpinan kerja berpengaruh dalam lingkungan kerja terutama dalam mendorong pengelola stres kerja orang yang dipimpinya. Meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Harapan ideal dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah kepala sekolah yang dapat mengolaborasi orientasi kepemimpinannya dalam mengelola gurunya sesuai dengan kemampuannya dan perbaikan kualitas hubungan dengan guru tetap dapat dijaga sehingga mendukung guru dalam mengelola stres kerja yang dialaminya.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Ampana Kota sudah memiliki kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan bawahan, memilih dan mengembangkan personil, mengadakan komunikasi, memberikan motivasi, membuat keputusan dengan baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan stres kerja guru. Hasil koefisien positif bermakna bahwa kepala sekolah yang memiliki perilaku kepemimpinan yang efektif akan mendukung dan mendorong kemampuan

guru mengatasi dan mengendalikan stres kerja yang dialaminya.

C. Pengaruh iklim kerja terhadap pengelolaan stres kerja guru

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan stres kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel iklim kerja (X3) adalah 2,300. Nilai tersebut jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni, 1.65 dan nilai sig $0.02 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja memberikan kontribusi terhadap pengelolaan stres kerja guru. Semakin baik iklim kerja, maka semakin baik pula pengelolaan stres kerja yang dimiliki guru. Hasil perhitungan koefisien jalur menunjukkan bahwa total pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap pengelolaan stres kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ampana Kota sebesar 24,0%.

Iklim kerja yang kondusif sangat diperlukan oleh guru agar dapat mengelola stres kerja yang dihadapi. Iklim kerja adalah sifat atau ciri yang dirasa dalam sebuah lingkungan kerja sekolah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku, dengan kata lain iklim kerja dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis maka keadaan

iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap peningkatan kemampuan guru dalam mengelola stres kerjanya.

Iklim sekolah yang baik akan membuat guru merasa senang, tenang dalam bekerja, dan memberikan kepuasan kerja kepada guru. Sebaliknya jika iklim sekolah kurang kondusif menciptakan suasana kerja yang kurang menyenangkan, guru tidak termotivasi untuk mengembangkan kemampuannya secara unggul yang dalam mengelola stres kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sebuah penelitian yang dilakukan oleh Likert dalam Davis, (1996) menyatakan iklim yang lebih partisipatif dan berorientasi manusia akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar. Iklim yang berorientasi manusia atau berorientasi kemanusiaan, akan memperhatikan dan memenuhi hak-hak, harapan dan kebutuhan pekerja sebagai manusia.

KESIMPULAN

Kecerdasan emosional guru, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap pengelolaan stres kerja guru SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una, baik secara individual maupun simultan. Secara individual, kecerdasan emosional guru berpengaruh sebesar 37.9% terhadap pengelolaan stres kerja guru, perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sebesar 21.8%, dan iklim kerja berpengaruh

sebesar 67.4%. Secara simultan, kecerdasan emosional guru, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim kerja berpengaruh terhadap pengelolaan stres kerja guru sebesar 42.7% dan sisanya sebesar 57.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Bayu, A.I. 2019. *Pengaruh Koordinasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Medan : Universitas Medan Area
- Darvish, Hassan., Ali Akbar Nasrollahi. 2011. *Studying the Relations between Emotional Intelligence and Occupational Stress: A Case Study at PayameNoor University*. Economic Sciences Series, Vol. 1., No.2. (9).
- Eriani. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan stres Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kota Lubuklinggau* Volume 9, Nomor 3.
- Fiser. 2010. *Motivasi dan Iklim Lingkungan Kerja Sekolah*. [http://Media.Diknas.go.id/media, document/467](http://Media.Diknas.go.id/media/document/467).
- Yukl Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi* Edisi 5. (Alih Bahasa Budi. Suprianto). Jakarta: Indeks
- Goleman, D. 2004. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ, Terjemahan oleh T. Hermaya*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goswani, Kakali., Rita Rani Talukdar. 2013. *Relation between Emotional Intelligence and Job stress among engineer's at Managerial level at Public sector organization*.IOSR Journal Of Humanities And Social Science

(IOSRJHSS, Vol. 7, Issue 3 . (I), pp. 44-47.

Karambut, Christien,A., Eka Afnan T. Noormijati. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja*.Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 10.3(9), pp.655-668.

Indriyani, A. 2009 . *Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit*. Malang : Universitas Muhammadiyah malang

Malia, Ikri. 2017. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Smpn 16 Medan*. Sumatera Utara: UIN Sumatera Utara

Masaong, A.K. & Timole, A.A. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung : Alfabeta.

Qureshi, M. I. 2013. “*Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: What We Know, What Should We Know*”, Work Applied Sciences Journal, vol. 23, no. 6, pp. 764-770.

Supriyanto, Achmad Sani dan Eka Afnan Troena.2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)*.Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No.4, pp. 693-709.

Widiyanti, Anik. 2008. *Analisis Pengaruh Work-Family Conflict dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Polwan Kantor Polisi Daerah Jawa Tengah)*.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* Jakarta: Salemba Empat.