

**PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA GURU PADA MASA PANDEMI COVID-19
(STUDI KASUS PADA SMK NU MIFTAHUL HUDA KEPANJEN MALANG)**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA



Disusun oleh :

Zukriani

(1861201031)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2022

HALAMAN JUDUL

PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP

KINERJA GURU PADA MASA PANDEMI COVID-19

(STUDI KASUS PADA SMK NU MIFTAHUL HUDA KEPANJEN MALANG)

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA



Disusun oleh :

Zukriani

(1861201031)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Malang)

Disusun Oleh : Zukriani

NIM : 1861201031

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

di depan tim penguji

Malang, 9 Juni 2022

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi



Adita Nafisah, S.E., M.M
NIDN.0724068802

Pembimbing



Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc
NIDN.0715069004

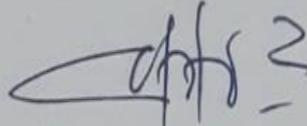
LEMBAR PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM
STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG PADA :

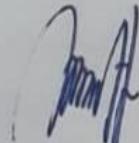
HARI : SELASA
TANGGAL : 21 JUNI 2022
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA GURU PADA MASA PANDEMI
COVID-19 (STUDI KASUS PADA SMK NU
MIFTAHUL HUDA KEPANJEN MALANG

DINYATAKAN LULUS

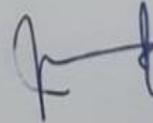
MAJELIS PENGUJI



(R.M Mahrus Alie, S.Sos., M.M)
PENGUJI UTAMA



(Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)
ANGGOTA



(Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc)
ANGGOTA

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



(M. Rusul Azwar Anas, S.E., M.M)

NIDN.0713047901

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Orang tua tercinta, keluarga ndalem yang saya harapkan fatwah dan barokahnya serta adik dan kakak yang senantiasa mendoakan serta mendukung saya.

Terima kasih kepada teman dan keluarga yang tak bisa disebutkan satu-persatu yang mana telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 yang berbunyi : lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi : lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 7 Juni 2022

Yang Menyatakan,

A 10,000 Rupiah postage stamp with a signature and the name Zukriani. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METRA TEMPEL', and '320AJX893308476'. The signature is written in black ink over the stamp.

Zukriani

ABSTRAK

Zukriani. 2022. Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Guru pada masa pandemi COVID-19 (Studi Kasus Pada SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Malang (Pembimbing: Erna Resmiatini, S.M.B.,M.Sc)

Pada Desember 2019 yang lalu, terdapat virus yang membuat penduduk dunia resah dimana virus tersebut dinamakan virus corona (covid-19). Virus ini diketahui pertama kali di Wuhan, Tiongkok. Virus ini menyerang secara luas ke beberapa negara, tidak terkecuali Negara Indonesia. Karena virus covid-19 ini menyebar melalui droplet dan kontak fisik, maka salah satu protokol kebijakan yang diambil oleh berbagai negara untuk menekan penyebarannya adalah melalui *social distancing*, yang tentu berakibat terhadap berkurangnya interaksi sosial di tengah masyarakat. Saat ini yang menjadi sorotan dari dampak pandemi bukan hanya sektor ekonomi, namun juga sektor pendidikan. Memiliki guru dengan kinerja yang baik dapat memudahkan sekolah dalam memperoleh tujuannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Malang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 51 responden dengan sampel seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 51 responden. Metode pengambilan data yang dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuisioner terhadap guru SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Malang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan, sedangkan secara simultan stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru.

Stres kerja dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Malang, oleh karena itu, Kepala Sekolah SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Malang, sebaiknya terus memantau guru-guru agar terhindar bahkan tidak sampai mengalami stres kerja serta guru-guru terus meningkatkan kecerdasan emosionalnya masing-masing dalam rangka untuk meningkatkan kinerja.

Kata kunci : stres kerja, kecerdasan emosional, kinerja guru dan pandemi COVID-19

ABSTRACT

Zukriani. 2022. Effect of Work Stres and Emotional Intelligence on Teacher Performance during the COVID-19 pandemic (Case Study at SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Malang (Advisor: Erna Resmiatini, S.M.B.,M.Sc)

In December 2019, there was a virus that made the world's population restless where the virus was called the corona virus (covid-19). This virus was first discovered in Wuhan, China. This virus attacks widely in several countries, including Indonesia. Because the COVID-19 virus spreads through droplets and physical contact, one of the policy protocols taken by various countries to suppress its spread is through social distancing, which of course results in reduced social interaction in the community. Currently the focus of the impact of the pandemic is not only the economic sector, but also the education sector. Having teachers with good performance can make it easier for schools to achieve their goals.

The purpose of this study was to analyze the effect of work stres and emotional intelligence on the performance of teachers at SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Malang. The population in this study were 51 respondents with a sample of the entire population as a sample, namely 51 respondents. Methods of data collection were conducted by interviewing, documenting and distributing questionnaires to teachers of SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Malang. The analytical method used in this study is a quantitative method.

The results partially show that work stres has no significant effect on improving teacher performance and emotional intelligence has a significant effect, while simultaneously work stres and emotional intelligence have an effect on improving teacher performance.

Work stres and emotional intelligence have a significant influence on the performance of teachers at NU Miftahul Huda Kepanjen Malang, therefore, the Principal of SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Malang, should continue to monitor teachers so that they don't even experience work stres and teachers continue to improve their respective emotional intelligence in order to improve performance.

Keywords: work stres, emotional intelligence, teacher performance and the COVID-19 pandemic

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena telah memberikan hidayah, kesehatan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian untuk skripsi pada Sekolah Menengah Kejuruan Nahdhatul Ulama (SMK NU) Miftahul Huda Kepanjen.

Tujuan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini ialah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana pada Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Sehubung dengan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih yang dalam penulis persembahkan kepada Emak Mardiah, Ayahanda M. Nasir, Abang Saiyuli, Ayuk Surati dan Adik-adik saya atas doa, harapan dan dukungannya serta telah mau bertukar pikiran dengan saya.
2. Terimakasih penulis persembahkan kepada Murobbi Ruhina Almaghfurlah Romo KH. MS. Abdul Wahab, Bu Nyai Siti Marhamah dan KH. Usman Badaruddin Wahab selaku pengasuh pondok pesantren miftahul huda
3. Terimakasih yang dalam penulis persembahkan kepada seseorang yang selalu sabar menemani saya sampai saat ini.
4. Rektor Universitas Raden Rahmat Malang Bapak H. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si.
5. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
6. Kaprodi Manajemen Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M
7. Dosen Pembimbing Ibu Erna Resmiatini, S.M.B.,M.Sc yang telah telaten dan sabar membimbing saya mulai dari penulisan dan penyusunan skripsi sampai akhir.

8. Bapak/ Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dalam belajar dan penyusunan skripsi sampai akhir.
9. Kepala Sekolah SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Imam Arifin S.Pdi serta Seluruh guru SMK NU Miftahul Huda yang bersedia membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
10. Salam Hormat untuk organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia terutama Rayon "*penggerak*" Gajah Mada sebagai rumah tempat saya belajar sampai saat ini.
11. Rekan-rekan kamar 56 yang selalu menjadi penyemangat dan teman bercerita serta teman mencari ilmu.
12. Terimakasih kepada santriversitas, sobat misqueen, dan sepine grup (Miftahul Chasanah, Indah Sri Rahayu) dan Salam sayang untuk mbak angkat, teman, sahabat serta penasehat saya, Alfi Maghfirotul Istiqomah dan Binti Faridatus Sholehah dan teman pejuang skripsi mifda (Uyun si criwis, Alfi si alim, Ulfa si heboh, Muja si lebay dan Ukhti ainun).
13. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2018.
14. Keluarga dan semua pihak yang tidak dapat saya tulis satu persatu, yang telah tulus memberikan do'a dan dukungan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun penulisan ini sehingga dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

Malang, 6 Juni 2022



Zukriani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
TANDA PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
ABSTRAKS.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Empiris	7
2.2 Kajian Teoritis	11
2.2.1 Stres Kerja.....	11
2.2.2 Faktor-faktor Stres kerja	12
2.2.3 Dampak dan Akibat Stres Kerja	13
2.2.4 Dimensi dan Indikator Stres kerja	14
2.2.5 Kecerdasan emosional	15
2.2.6 Indikator-Indikator Kecerdasan emosional	16
2.2.7 Ciri-ciri Kecerdasan emosional	19
2.2.8 Unsur-unsur yang Mempengaruhi Kecerdasan emosional...	21
2.2.9 Kinerja	23
2.2.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23

2.2.11 Indikator Kinerja.....	26
2.2.12 Hubungan Stres Kerja dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Rencana Penelitian.....	30
3.2 Lokasi dan Waktu Peneltiian	30
3.3 Variabel Penelitian	30
3.3.1 Definisi Operasional Variabel	31
3.3.2 Variabel dan Indikator Penelitian	31
3.4 Pengukuran Varaibel Penelitian	32
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
3.5.1 Populasi	33
3.5.2 Sampel.....	33
3.6 Sumber Data.....	34
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.8 Teknik Analisis Data.....	35
3.8.1 Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda	35
3.8.2 Uji Validas dan Realibitas.....	36
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.4 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	38
3.8.5 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	39
3.8.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	42
4.1.2 Distribusi Jawaban Responden	44

4.1.2.1 Distribusi Pernyataan Tentang Stres kerja	48
4.1.2.2 Distribusi Pernyataan Tentang Kecerdasan emosional	48
4.1.2.3 Distribusi Pernyataan Tentang Kinerja Guru	53
4.1.3 Hasil Analisis Data	57
4.1.3.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	58
4.1.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	59
4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.1.3.4 Pengujian Hipotesis.....	64
4.2 Pembahasan	70
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru	70
4.2.2 Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Guru	71
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Guru	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Hal
1	Tabel perbandingan hasil penelitian	10
2	Tabel variabel dan indikator penelitian	32
3	Tabel pengukuran skor skala likert	32
4	Deskripsi responden menurut jenis kelamin	42
5	Deskripsi responden menurut masa kerja	43
6	Deskripsi responden menurut umur.....	43
7	Deskripsi data demografi yang paling dominan	44
8	Distribusi jawaban item nomor 1	45
9	Distribusi jawaban item nomor 2	45
10	Distribusi jawaban item nomor 3	46
11	Distribusi jawaban item nomor 4	46
12	Distribusi jawaban item nomor 5	47
13	Distribusi jawaban item nomor 6	47
14	Distribusi jawaban item nomor 7	48
15	Distribusi jawaban item nomor 8	48
16	Distribusi jawaban item nomor 9	49
17	Distribusi jawaban item nomor 10.....	49
18	Distribusi jawaban item nomor 11.....	50
19	Distribusi jawaban item nomor 12.....	50
20	Distribusi jawaban item nomor 13.....	51
21	Distribusi jawaban item nomor 14.....	51
22	Distribusi jawaban item nomor 15.....	52
23	Distribusi jawaban item nomor 16.....	52
24	Distribusi jawaban item nomor 17.....	53

25	Distribusi jawaban item nomor 18.....	53
26	Distribusi jawaban item nomor 19.....	54
27	Distribusi jawaban item nomor 20.....	54
28	Distribusi jawaban item nomor 21.....	54
29	Distribusi jawaban item nomor 22.....	55
30	Distribusi jawaban item nomor 23.....	55
31	Distribusi jawaban item nomor 24.....	56
32	Distribusi jawaban item nomor 25.....	56
33	Distribusi jawaban item nomor 26.....	57
34	Hasil uji data statistik deskriptif	58
35	Pengujian validitas terhadap variabel stres kerja (X1)	60
36	Pengujian validitas terhadap variabel kecerdasan emosional (X2).....	60
37	Pengujian validitas terhadap variabel kinerja guru.....	61
38	Uji reliabilitas pada variabel stres kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kinerja guru (Y)	61
39	Hasil uji normalitas	62
40	Hasil uji heteroskedastisitas	63
41	Hasil uji multikolinearitas	64
42	Hasil analisis regresi linear berganda.....	65
43	Hasil uji t	67
44	Hasil uji F	69
45	Hasil uji R ²	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Hal
1	Model Penelitian.....	29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Desember 2019 yang lalu, terdapat virus yang membuat penduduk dunia resah dimana virus tersebut dinamakan virus corona (covid-19). Virus ini diketahui pertama kali di Wuhan, Tiongkok (Yuliana, 2020). Virus ini menyerang secara luas ke beberapa negara, tidak terkecuali Negara Indonesia. Virus ini menyerang sistem pernapasan yang apabila seseorang terjangkit virus ini akan mengalami gejala batuk, demam, sesak napas, kehilangan bau, dan sakit tenggorokan bahkan akan terjadi kegagalan multi-organ dalam tubuh.

Upaya-upaya dalam menekan jumlah orang yang terjangkit virus corona telah dilakukan oleh berbagai negara, termasuk pemerintah Republik Indonesia. Karena virus covid-19 ini menyebar melalui droplet dan kontak fisik, maka salah satu protokol kebijakan yang diambil oleh berbagai negara untuk menekan penyebarannya adalah melalui *social distancing*, yang tentu berakibat terhadap berkurangnya interaksi sosial di tengah masyarakat. Pembiasaan mencuci tangan dengan sabun, *hand sanitizer*, menggunakan masker juga merupakan protokol kesehatan yang harus senantiasa dilakukan setiap saat. Kebijakan lain yang diambil oleh banyak negara lain adalah melakukan *lock down*. Pemerintah Indonesia juga mengambil kebijakan yang hampir serupa dengan *lock down*, yaitu PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar. Dengan adanya PSBB ini, maka kegiatan warga sangat dibatasi dan memaksa mereka untuk *stay at home* atau tinggal di rumah. Aturan PSBB ini telah tercatat dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020. PSBB menjadi penyebab terganggunya aktivitas masyarakat sehari-hari sebab pembatasan ini seperti meliburkan sekolah

dan membatasi kegiatan keagamaan, membatasi kegiatan di tempat atau fasilitas umum, membatasi kegiatan sosial budaya, transportasi, dan membatasi kegiatan lainnya (Radhitya, Nurwati & Irfan, 2020).

Saat ini yang menjadi sorotan dari dampak pandemi bukan hanya sektor ekonomi, namun juga sektor pendidikan (Nurochim & Ngaisah, 2020). Pandemi covid-19 menjadi kendala bagi semua kalangan di dunia dan ini juga merupakan krisis kesehatan bagi manusia. Dalam dunia pendidikan, pandemi covid 19 juga memberikan dampak yang luar biasa. Bahkan banyak sekolah di dunia ditutup untuk menghentikan penyebaran covid-19 (Santaria, 2020).

Dampak pandemi pada dunia pendidikan benar-benar dirasakan baik oleh tenaga pendidik maupun siswa. Pendidikan merupakan salah satu hal paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia, maka guru tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas dan menjalankan kewajibannya. Guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dengan demikian, guru menjadi faktor utama dalam sistem pembelajaran. Selain itu, guru menjadi sumber daya manusia yang harus dapat mempertahankan kualitas kinerjanya. Karena sumber daya manusia menjadi bagian atau unsur yang paling penting untuk mewujudkan visi dan misi organisasi (Suryani dkk, 2020).

Memiliki guru dengan kinerja yang baik dapat memudahkan sekolah dalam memperoleh tujuannya. *Job Performance* atau Kinerja adalah suatu hasil yang menunjukkan kita berhasil atau tidaknya dalam melakukan pekerjaan (Pianda, 2018). Begitu pula menurut Mangkunegara (2001) dalam Rahadi (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Jadi kinerja adalah hasil dari apa yang kita kerjakan dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Guru adalah salah satu faktor utama penyokong mutu pendidikan. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam mengemban tugasnya secara profesional sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam menciptakan mutu pendidikan yang baik serta menjalankan tugas yang profesional maka diperlukannya kinerja guru yang baik pula (Aliyyah dkk, 2019).

Salah satu sekolah yang gurunya juga mengalami dampak pandemi yang harus tetap mempertahankan kinerjanya seefektif dan sedinamis mungkin dalam mengemban tugasnya adalah Sekolah Menengah Kejuruan Nahdhatul Ulama (SMK NU) Miftahul Huda Kepanjen yang terletak di Jl. Raya Mojosari no.2 Desa Mojosari Kecamatan Kepajen Kabupaten Malang. Adapun SMK NU Miftahul Huda sendiri merupakan sekolah berbasis NU terbaik di Kabupaten Malang. SMK NU menjadi salah satu sekolah rujukan di Kabupaten Malang serta terpilih menjadi SMK Pusat Keunggulan pada tahun 2021.

Program Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pusat Keunggulan adalah program yang berfokus pada pengembangan serta peningkatan kualitas dan kinerja SMK dengan bidang prioritas yang diperkuat melalui kemitraan dan penyelarasan dengan dunia kerja, agar menghasilkan lulusan yang diserap di dunia kerja atau menjadi wirausaha dan menjadi SMK rujukan serta pusat peningkatan kualitas dan kinerja SMK lainnya. Terpilihnya SMK NU Miftahul Huda Kepanjen sebagai SMK pusat Keunggulan pada tahun 2021 ini menjadi perubahan paradigma pendidikan yang semakin maju.

Program dari SMK Pusat Keunggulan ini adalah banyaknya hal-hal yang dipersiapkan, mulai dari perubahan kurikulum, rapat dan *workshop* sampai dua kali setiap minggunya, pelatihan guru-guru mulai dari wakil kepala kurikulum

(wakakur), wakil kepala kesiswaan (wakasis), bursa kerja kusus, guru produktif, serta guru mata pelajaran yang dalam pelaksanaannya harus keluar dari kota untuk beberapa hari.

Pada masa pandemi ini, di SMK NU Miftahul Huda Kepanjen mengalami perubahan dalam pembiasaan organisasi. Perubahan-perubahan tersebut diantaranya adalah kegiatan belajar mengajar yang harusnya penuh dihari normal harus dipotong menjadi shift pagi dan shift siang, adanya penugasan secara daring dan luring serta kehadiran guru yang juga di shift untuk mematuhi protokol kesehatan menjadi 50% kehadiran. Selain itu, menjadi SMK Pusat Keunggulan menambah kembali beban tugas yang ditanggung oleh para guru di SMK NU Miftahul Huda. Penambahan standar kerja yang menyesuaikan dengan protokol kesehatan bagi guru bisa menimbulkan sedikit perasaan terbebani. Termasuk saat bekerja dari rumah, suasana rumah yang berbeda dengan kondisi kantor (tempat kerja) memerlukan proses untuk adaptasi. Selain itu, perkembangan teknologi yang sangat pesat ditandai dengan munculnya zaman Revolusi Industri 4.0 membawa perubahan dalam upaya organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam hal ini, guru harus benar-benar melakukan penyesuaian diri terhadap teknologi. Apabila penyesuaian ini salah atau gagal, maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK NU Miftahul Huda.

Selain itu kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya stres kerja dan kecerdasan emosional. Ha ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Ai dkk (2017), Aprilia (2017), Satriyono dan Vitasromo (2018), Oktavia dkk (2019), Ahmad dkk (2019) serta Sari dkk (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari variabel stres kerja dan kecerdasan emosional.

Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Robbins, 2006). Stres bukanlah sekedar kondisi psikologis yang terganggu, akan tetapi lebih kepada bagaimana para guru merespon dan sikap dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Sumber stres dapat berasal dari pekerjaan dan luar pekerjaan. Pendekatan stres kerja dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi guru saat bekerja (Siagian 2010). Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Disamping stres kerja, kecerdasan emosional memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru. kecerdasan emosional harus benar-benar bisa dikendalikan agar mampu mengelola emosi dan menyelesaikan segala masalah pada masa pandemi ini. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan memantau serta mengontrol perasaan sendiri dan orang lain serta perasaan-perasaan tersebut digunakan untuk mengendalikan pikiran dan tindakan (Goleman, 2001). Dalam menentukan kesuksesan seseorang kecerdasan IQ (*intelligence Quotient*) menyumbang 20 % sedangkan kecerdasan emosi menyumbang 80 % (Goleman, 2000).

Dilihat dari permasalahan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian terhadap kinerja guru SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Malang tentang seberapa jauh pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja gurunya. Oleh karena itu penulis akan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada SMK Nu Miftahul Huda Kepanjen Malang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- a. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMK NU Miftahul Huda Kepanjen Malang pada masa pandemi?
- b. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK Miftahul Huda NU Kepanjen Malang pada masa pandemi?
- c. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK Miftahul Huda NU Kepanjen Malang pada masa pandemi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan pada latar belakang, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMK Miftahul Huda Kepanjen Malang pada masa pandemi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK Miftahul Huda Kepanjen Malang pada masa pandemi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK Miftahul Huda Kepanjen Malang pada masa pandemi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

- a. Secara teoritis
Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi penulisan dan bahan bacaan terkait topik yang sama dengan penelitian ini.

b. Secara praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi instansi agar hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi bahan pertimbangan strategi yang tepat untuk mengelola stres kerja dan kecerdasan emosional dalam upaya menaikkan potensi kinerja guru

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Penelitian ini dilakukan tidak lepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan untuk perbandingan dan kajian. Penelitian terdahulu membantu mempermudah dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian lain, untuk menghindari pengulangan serta duplikasi penelitian atau kesalahan-kesalahan yang sama seperti yang dibuat oleh peneliti sebelumnya. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak lepas dari topik penelitian yaitu stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

Ali dkk (2017) melakukan penelitian yang dilaksanakan di Bank Pembangunan Daerah Kaltim Cabang Penajan Paser Utara yang berjudul Pengaruh *Emotional Intelligence* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltim Cabang Penajan Paser Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltim Cabang Penajan Paser Utara. Metode yang digunakan adalah *purpose sampling*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 36 responden dengan kriteria karyawan di bagian operasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan variabel lebih besar dari 1,96. Serta stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan variabel lebih besar dari 1,96.

Penelitian yang dilakukan Aprilia (2017) yang berjudul pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit islam Ibnu Sina Pekanbaru yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 104 responden. Dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* didapatkan jumlah responden sebanyak 51 orang. Hasil penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru.

Selanjutnya Oktavia dkk (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Bandung, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru yang menurun, yang diduga motivasi kerja yang menurun serta meningkatnya tingkat stres kerja. Objek penelitian di SMKN 5 Bandung. Serta metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana sampel yang digunakan ada 86 responden dan teknik yang digunakan *probability simple random sampling*. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi dan melakukan uji hipotesis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan stres kerja dan motivasi berada pada daerah kontinum tinggi dan kinerja berada pada daerah kontinum baik. Secara simultan motivasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan secara parsial stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Satriyono dan Vitasromo (2018) yang dilakukan di SMP Negeri 4 Kediri yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kediri. Tujuan penelitian ini

adalah untuk mengetahui kecerdasan emosional yang terdiri dari manajemen diri, kesadaran sosial dan manajemen hubungan terhadap kinerja kontekstual. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Responden dari penelitian ini adalah 45 guru.

Hasil penelitian ini didapatkan bahwasanya kecerdasan emosi dan kinerja kontekstual guru cukup bahkan sangat baik serta variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja kontekstual guru. Artinya, variabel dependen yaitu kecerdasan emosional dapat menjelaskan variabel independen lebih besar dari variabel lain dari penelitian tersebut. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja kontekstual guru.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2019) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif-asosiatif, teknik pengumpulan data dengan kuisioner dan observasi. Adapun hasil dari penelitian ini adalah secara simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado selanjutnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Kemudian Sari dkk (2020) meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. BNI

Syariah Bengkulu berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisisioner serta menganalisis data menggunakan teknik analisis data secara deskriptif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Bengkulu.

Tabel 1 memperhatikan rangkuman hasil perbandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan penelitian ini definisi penelitian sebelumnya.

Tabel 1. Tabel Perbandingan Hasil Penelitian

No	Tahun	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	2017	Ali dkk	Pengaruh Emotional Intellegence dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah kaltim Cabang Penajan Paser Utara.	a. Variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan kinerja. b. Metode kuantitatif.	a. Jumlah responden b. Objek penelitian
2	2017	Friska Aprilia	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Perawat Rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.	a. Variabel stres kerja dan kinerja	a. Variabel beban kerja dan variabel motivasi b. Objek berbeda c. Jumlah responden
3	2018	Satriyono dan Vitasromo	Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 4 Kediri	a. Variabel kecerdasan emosional dan kinerja b. Metode kuantitatif	a. Objek berbeda b. Jumlah responden

Tabel 1. Tabel Perbandingan Hasil Penelitian (Lanjutan)

No	Tahun	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
4	2019	Oktavia dkk	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 5 Bandung.	a. Variabel kecerdasan emosional dan kinerja b. Metode kuantitatif	a. Jumlah responden b. Objek penelitian c. Tidak ada variabel motivasi
5	2019	Ahmad dkk	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado.	a. Variabel stres kerja dan kinerja b. Metode Kuantitatif c. Teknik pengumpulan data (kuisione)	a. Objek berbeda b. Variabel beban kerja, variabel lingkungan kerja c. Jumlah responden
6	2020	Sari dkk	Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu	a. Variabel kecerdasan emosional dan kinerja	a. Objek berbeda b. Jumlah reponden c. Variabel kepribadian

Sumber : Data Diolah, 2022

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Stres Kerja

Menurut Siagian (2010) stres kerja adalah kondisi dimana terdapat ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Siagian (2010) berpendapat juga bahwa sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Pendekatan stres kerja dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi karyawan saat bekerja. Bagi individu penting dilakukannya penanggulangan stres kerja karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan dan produktivitas. Bagi organisasi pengaruh terhadap kinerja dan efektifitas dari perusahaan.

Pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, perusahaan, maupun keduanya.

Menurut Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

2.2.2 Faktor- Faktor Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Hasibuan (2012) sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa stres kerja disebabkan oleh beberapa hal, yakni:

- a. Beban kerja
- b. Waktu kerja
- c. Pengawasan
- d. Iklim kerja

- e. Wewenang kerja yang tidak memadai dengan tanggung jawab
- f. Konflik kerja
- g. Nilai antara karyawan dengan pemimpin.

Jadi stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja melainkan banyak faktor.

2.2.3 Dampak dan Akibat Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat dan sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000). Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

- a. Subjektif
Berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup dan kesepian.
- b. Perilaku
Mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsive dan tertawa gugup.
- c. Kognitif
Ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi yang rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik dan hambatan mental.
- d. Fisiologis

Berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata lebar, panas dan dingin.

e. Organisasi

Berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi dan indikator stres kerja menurut Cooper (dalam Veithzal dan Sagala, 2010) yaitu:

- a. Kondisi pekerjaan
 1. Beban kerja dalam faktor internal
 2. Beban kerja dalam faktor eksternal
 3. Jadwal kerja
- b. Peran
 1. Ketidakjelasan peran
- c. Faktor interpersonal
 1. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik
 2. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
- d. Perkembangan karir
 1. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuan
 2. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 3. Keamanan pekerjaan
- e. Struktur organisasi
 1. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja
 2. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
 3. Keterlibatan dalam membuat keputusan

Sedangkan indikator stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu:

a. Tuntutan tugas

Faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

b. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujukkan atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur organisasi

Menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

e. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan yang dinilai kurang percaya serta kurang memberikan tanggungjawab terhadap karyawan.

2.2.5 Kecerdasan emosional

Secara etimologis, kata emosi berasal dari kata bahasa latin *emovere* yang artinya bergerak tanpa henti. Kecerdasan emosional adalah kemampuan

seseorang dalam memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan tertentu untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol (Goleman, 2001). Di dalam buku lain, Goleman (2000) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kekuatan yang menggabungkan pengontrolan diri, ketekunan dan kekuatan untuk memacu diri sendiri.

Dalam *Oxford English Dictionary*, makna yang tepat dalam mencirikan emosi adalah sebagai tindakan atau kegelisahan apapun dari perenungan, sentimen, minat, tiap keadaan mental yang luar biasa atau terlalu kuat (Goleman, 2001). Mengingat bahwa klarifikasi tentang pentingnya emosi ini, sangat masuk akal bahwa emosi sangat memengaruhi perilaku tunggal seseorang.

Menurut Goleman (2001), emosi mengacu pada kecenderungan dan pemikiran tertentu, keadaan organik dan mental, dan perkembangan kecenderungan untuk bertindak. Perasaan pada dasarnya adalah kekuatan pendorong untuk aktivitas. Umumnya tanggapan terhadap peningkatan dari luar dan dalam diri orang tersebut. Misalnya, kepuasan mendukung perubahan pola pikir individu, sehingga secara fisiologis seolah-olah tertawa, perasaan tragis mendesak seseorang untuk bertindak sambil menangis.

Dari pendapat di atas, bisa dikatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kekuatan seseorang untuk mengarahkan hidupnya yang penuh semangat, siap untuk menjaga keseimbangan antusias dengan mengkomunikasikannya melalui kemampuan *mindfulness*, ketenangan, inspirasi diri dan kemampuan sosial.

2.2.6 Indikator Kecerdasan emosional

Terdapat 5 indikator kecerdasasaan emosional yang bisa menjadi penyokong bagi seseorang dalam membuat kemajuan hidup sehari-hari secara

teratur, yakni (a) Mengenal emosi diri, (b) Mengelola emosi diri, (c) Memotivasi diri sendiri, (d) Mengenal emosi orang lain, (e) Keterampilan sosial (Goleman, 2001).

a. Mengenal emosi diri

Perhatian penuh dalam memahami perasaan saat itu terjadi adalah dasar dari pandangan terang yang antusias. Pada tahap ini, penting untuk sesekali menyaring sentimen sehingga pengetahuan mental dan pemahaman diri muncul. Seperti yang dikemukakan oleh Goleman (2001) *mindfulness* adalah pemantauan temperamen dan renungan tentang pola pikir, dengan asumsi mereka belum siap, orang menjadi mudah hancur dalam perasaan dan dibatasi oleh perasaan. Kegagalan untuk fokus pada sentimen asli membuat diri sendiri dalam kekuatan sentimen, sehingga mereka tidak senditif terhadap sentimen asli yang sangat mempengaruhi dinamika masalah.

b. Mengelola emosi diri

Mengawasi perasaan menyiratkan mengelola sentimen sehingga perasaan bisa dikomunikasikan dengan tepat, ini merupakan kemampuan yang sangat bergantung pada perhatian penuh. Perasaan seharusnya dapat dikendalikan secara efektif jika dapat menghibur diri sendiri ketika ditimpa masalah, dapat menyampaikan kegelisahan, humor atau gangguan yang buruk dan memantul kembali dengan kekuatan untuk waktu yang sangat lama akan merobek keamanan diri (Goleman, 2001).

c. Memotivasi diri

Goleman (2001) menyatakan bahwa kapasitas individu untuk membangun diri sendiri dapat diikuti melalui:

1. Petunjuk langkah demi langkah untuk mengontrol kekuatan pendorong.
2. Tingkat kegugupan yang mempengaruhi presentasi individu.

3. Kekuatan penalaran positif.
4. Keyakinan.
5. Keadaan *flow* (mengikuti aliran).

d. Mengenali emosi orang lain

Perasaan seseorang kadang dikomunikasikan melalui kata-kata, tapi terkadang seseorang biasanya mengkomunikasikan lebih teratur dengan tanda-tanda. Untuk menemukan sensasi orang lain, seseorang harus memiliki pilihan untuk membaca dengan teliti pesan non-verbal, seperti cara berbicara, isyarat, penampilan, dll (Goleman, 2001).

Kemampuan untuk memahami perasaan orang lain juga bisa disebut belas kasih, orang yang dapat menunjukkan sinyal ramah yang menunjukkan hal-hal yang diperlukan oleh orang lain sehingga mereka dapat mengakui sudut pandang orang lain, sensitif pada perasaan orang lain dan lebih siap untuk membayar perhatian kepada orang lain (Goleman, 2001). Kita perlu menyadari bahwa kapasitas semacam ini tidak sederhana, bahkan untuk mendengar protes mereka. Mendengarkan dengan baik akan memberikan kekuatan yang luar biasa dalam mengatasi masalah yang dilihat oleh orang lain. Menjadi penonton yang simpatik bukan berarti menjadikan diri anda tempat untuk mengeluh dan merasionalkan mereka untuk tidak menciptakan diri sendiri, melainkan memusatkan perhatian pada kami untuk memberikan penghiburan dan dukungan kepada mereka agar memiliki pilihan untuk menemukan kekuatan dalam mengubah kondisi kehidupan mereka. Simpati didasarkan pada kesadaran, jika seseorang tersedia untuk perasaannya sendiri, pasti dia akan lebih berbakat dalam meneliti sentimen orang lain. Lagi pula, jika seseorang tak dapat menyesuaikan diri dengan perasaannya sendiri, sudah pasti dia tak akan memperhatikan perasaan orang lain.

e. Keterampilan sosial

Seni dalam membina relasi dengan orang lain ialah keterampilan sosial yang mendukung keberhasilan dalam sebuah pergaulan sosial. Kekuatan saat membina relasi ialah suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi (Goleman, 2001).

Kapasitas saat berkomunikasi adalah alasan untuk membangun hubungan yang bermanfaat. Orang yang efektif melihat seseorang karena dapat berdiskusi dengan lancar dengan orang lain. Orang tersebut terkenal dalam situasinya saat ini dan menjadi teman yang baik karena kekuatannya untuk berbagi (Goleman, 2001).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan emosional adalah 1) kemampuan untuk mengetahui perasaan sendiri sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangannya, 2) kemampuan menangani emosi sendiri, 3) kemampuan memotivasi diri untuk terus maju, 4) kemampuan merasakan emosi dan kepribadian orang lain, dan 5) kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain.

2.2.7 Ciri-Ciri Kecerdasan Emosi Tinggi

Goleman (2001), individu yang punya kecerdasan emosional tinggi memiliki tanda-tanda yaitu:

- a. Bersikap tegas dan siap untuk mengomunikasikan sentimen mereka secara lugas dan relatif.
- b. Berbakat dalam menumbuhkan perasaan, di mana individu berbakat dalam memahami perhatian penuh perasaan dan artikulasi yang penuh gairah, sama seperti kesadaran antusias orang lain.

- c. Memiliki perspektif inspirasional ketika mengelola keadaan dalam kehidupannya sehari-hari, dan kapasitas luar biasa untuk memikul tanggung jawab dan menyesuaikan diri dengan tekanan.
- d. Mampu bergaul, sederhana untuk mengakui individu baru, terbuka untuk pertemuan dan ideal pada kualitas simpati atau kasih sayang.

Tanda-tanda orang yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi menurut Magdalena dan Palton (dalam Bungai, 2008) yaitu:

- a. Terus berpikir positif, siap menahan perasaan.
- b. Siap memahami sensasi orang lain sehingga sulit untuk disalahkan.
- c. Dapat menghargai orang lain, hingga mereka dapat bersikap baik dan bersemangat.
- d. Sikap proaktif, halus, penuh perhatian dan siap menghadapi kritik atau sentimen dari orang lain.
- e. Bersedia meminta maaf jika bertanggung jawab dan bersedia memaafkan jika orang lain tidak benar.
- f. Siap menahan keinginan untuk panik di tengah keadaan darurat dan ketegangan dan siap untuk berharap di tengah kesulitan dan kerentanan.

Kecerdasan emosional memberikan gambaran tentang perkembangan pribadi seseorang yang bereaksi terhadap setiap keadaan dan secara konsisten sesuai dalam mengkomunikasikan sentimen. Orang-orang dengan kecerdasan emosional tinggi pada umumnya siap untuk menunjukkan pengakuan atas permintaan atau faktor-faktor yang mendesak dari iklim umum. Orang dengan kecerdasan emosi yang tinggi seharusnya tidak punya ketegangan tentang keadaan yang mengejutkan, misalnya, perubahan dalam pergaulan yang mengharap mereka untuk mengubah cara mereka bekerja.

2.2.8 Unsur-Unsur yang Mempengaruhi Kecerdasan emosional

Shapiro (1997) merencanakan variabel-variabel yang dapat memengaruhi kecerdasan emosional, khususnya (1) alam (2) iklim/ lingkungan.

a. Alam

Goleman (2001) menjelaskan bahwa setidaknya ada 4 macam sikap yang dimiliki seseorang, antara lain pemberani, periang, pemalu, dan pemarah. Keempat kepribadian ini dibawa oleh perbedaan dalam perasaan sejauh pemicu, pengulangan dan waktu perasaan ini. Goleman (2001) mengatakan yakni seseorang yang pemalu dan khawatir dibawa ke dunia dengan kerangka neurokimia yang membuat amigdala dengan mudah dikuatkan, hingga mereka secara efektif tegang, gelisah, dan memiliki sistem sensorik dengan rangsangan amigdala yang jauh lebih tinggi. Kecerdasan intelektual seseorang pada umumnya tidak berubah, sedangkan kecerdasan emosional seseorang bisa ditingkatkan. Namun, ada perasaan yang bersifat turun temurun, dimana instriksik telah menjadi kecenderungan individu secara umum. Misalnya, gagasan tentang sifat sensitif dan takut-takut. Karakteristik ini merupakan sinyal gairah yang disebut dengan sikap.

b. Iklim/ lingkungan

Iklim yang bisa memengaruhi kecerdasan emosional meliputi (1) keluarga (2) lingkungan sekitar. Goleman (2001) mengemukakan bahwa kehidupan sehari-hari adalah sekolah dasar untuk menguji perasaan. Orang tua yang membutuhkan perhatian tentang bagian-bagian yang antusias dari anak-anak adalah masalah bagi keluarga saat ini, jadi itu tidak dapat mempengaruhi anak-anak, idealnya anak-anak tidak dapat menumbuhkan pengetahuan yang penuh gairah.

Pada pokoknya telah dijelaskan pentingnya komunikasi orang tua anak dalam mengasah kecerdasan emosional anak dikemudian hari. Selain wali, orang lain disekitar keluarga juga memengaruhi anak-anak, baik secara langsung ataupun tersirat. Mendorong hubungan yang baik dengan orang lain dapat dengan jelas memengaruhi pergantian peristiwa anak-anak, terutama membantu memengaruhi kecerdasan emosional anak. Orang lain yang disinggung dalam ujian ini adalah instruktur, guru dan ahli lainnya (Shapiro, 1997).

Terlepas dari komponen instrinsik dan alami, Goleman (2003) menjelaskan bahwa kemarahan dapat muncul karena banyak kesibukan yang menyalurkan pertimbangan dan energi, menyebabkan banyak tekanan dan kelelahan, disamping suasana yang mengganggu. Perasaan menjadi sensitif sementara kemampuan untuk percaya sangat terbatas dan terkuras sehingga pengelolaan perasaan dan pemikiran dengan cara yang wajar tidak dapat dilakukan. Kesulitan juga dapat memicu semangat yang rendah hingga tak ada keinginan untuk mencapai sesuatu. Kesulitan bisa membelenggu pertimbangan dan sentimen sehingga bisa menekan perkembangan pengetahuan yang menggebu-gebu (Goleman, 2003).

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang unsur-unsur yang mempengaruhi kecerdasan emosional bisa disimpulkan bahwa bawaan dan lingkungan bisa menjadi hal yang mempengaruhi kecerdasan emosi. Namun selain keluarga, lingkungan sekitar juga mempengaruhi perkembangan emosi.

2.2.9 Kinerja

Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja dalam bahasa Inggris disebut *work, real, or level of execution*, yaitu derajat pencapaian perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pelaksanaannya jelas bukan sebuah merek dagang individu, seperti kemampuan atau kapasitas belum merupakan tanda kapasitas sebagai pekerjaan sejati. Selain itu, juga merupakan hasil kerja yang diselesaikan oleh perwakilan dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang bergantung pada asosiasi.

Priansa (2014) pada dasarnya kinerja merupakan apa yang dijalankan atau tak dilakukan oleh perwakilan saat menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian Priansa (2014) menambahkan bahwa prestasi adalah hasil yang diciptakan oleh kapasitas kerja tertentu atau latihan pada posisi tertentu selama jangka waktu tertentu.

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar sesuatu yang dapat dilakukannya suatu promosi atau penetapan gaji dari perusahaan atau organisasi. Tetapi, bagaimana cara organisasi menangani dan meningkatkan kinerja pegawai agar kinerja pegawai tidak mengalami kemerosotan.

Dari penjelasan tersebut, cenderung diduga bahwa gagasan pelaksanaan merupakan konsekuensi dari pekerjaan baik kualitas maupun jumlah yang diraih oleh seorang individu saat melakukan kewajiban pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan padanya.

2.2.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora (1995) dalam Mangkunegara (2005), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri dari:
 1. Kemampuan dan keahlian
 2. Latar belakang
 3. Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 1. Persepsi
 2. *Attitude*
 3. *Personality*
 4. Pembelajaran
 5. Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 1. Sumber daya
 2. Kepemimpinan
 3. Penghargaan
 4. Struktur
 5. *Job design*

Menurut Mangkunegara (2005), faktor individu dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal).

Pada akhirnya, Mangkunegara (2005) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi seseorang dalam organisasi adalah:

- a. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal merupakan individu yang mempunyai integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya.

Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut mempunyai konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini adalah model utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ).

b. Faktor lingkungan kerja organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pembagian faktor-faktor ini sejalan dengan Timple (1992) dalam Mangkunegara (2005), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Dengan kata lain, faktor individu dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan faktor lingkungan kerja organisasi sebagai faktor eksternal. Ini pula yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini, bahwa profesionalisme kerja mewakili

faktor individu (internal) dan iklim komunikasi organisasi mewakili faktor lingkungan kerja organisasi (eksternal).

2.2.11 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi, uang dan tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.12 Hubungan Stres Kerja dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dampaknya dapat mempengaruhi emosi, kondisi serta jalan pikiran seseorang (Siagian, 2010). Seseorang yang tidak mampu mengatasi dengan baik stres yang dialaminya, biasanya akan membuat ketidaknyamanan berinteraksi secara positif dengan pekerjaan maupun lingkungannya.

Dampak dari stres kerja yang berlebihan dapat berakibat buruk pada prestasi kerja para karyawan oleh dari itu dibutuhkannya suatu usaha agar dapat mencegah serta menanggulangnya seperti dengan sumber-sumber positif yang ada di sekitar guru tersebut yaitu dengan dukungan sosial. Selain itu, sekolah perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasinya.

Pada beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Oktavia dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2019) dan Aprilia (2017) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Selain stres kerja, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh guru. Kecerdasan emosional merupakan kekuatan yang menggabungkan pengontrolan diri, ketekunan dan kekuatan untuk memacu diri sendiri (Goleman, 2000). Karena seseorang yang memiliki wawasan luas dapat meyakini dirinya sendiri untuk melaksanakan kewajiban dan tugasnya dengan baik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Satriyono dan Vitasmoro (2018) serta Sari dkk (2020) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada individu, karena kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat (Goleman, 2007). Sehingga kecerdasan emosi sangatlah diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang baik. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

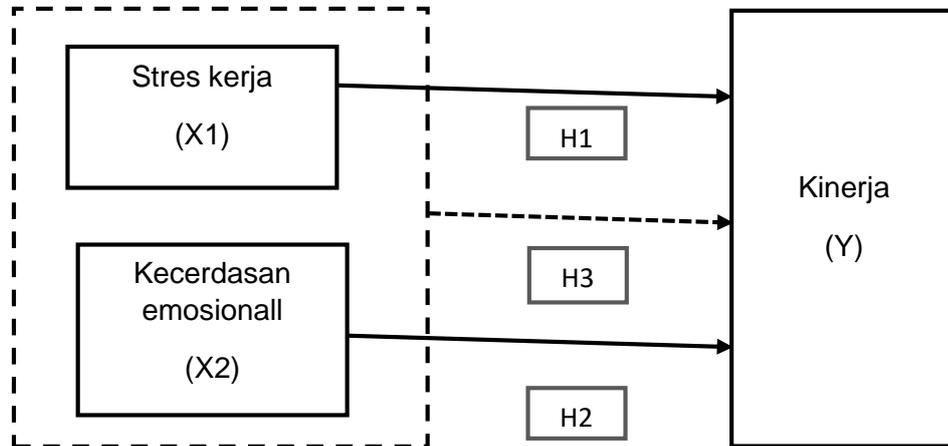
H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Stres kerja dan kecerdasan emosional harus benar-benar diperhatikan karena pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja. Perlunya kecerdasan emosional yang tinggi dalam mengatasi banyaknya faktor-faktor yang menyebabkan seseorang stres dalam melakukan pekerjaan agar kinerjanya tetap baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Ali dkk (2017) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank pembangunan daerah kaltim cabang penajan passer utara. Maka dari uraian tersebut dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3 : Stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kerangka berpikir dari penelitian ini. Menurut Sugiyono (2014), kerangka berpikir merupakan sintesa tentang

hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berpikir ini digambarkan dalam gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Diolah, 2022