



Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Iklim Kerja Terhadap Pengelolaan Stres Kerja Guru Sd Negeri

Muhammad Ade Kurnia¹, Siti Hasnah², Muhammad Subhan Iswahyudi³, Ali Yusron⁴

¹Universitas Simalungun, ²STAI ma'had Aly Al-Hikam Malang, ³Indonesian Center For Team Coaching Studies (ICTCS), ⁴STAIN Mandaling Natal

Email: adekur2000@gmail.com¹, sitti.hasnah700831@gmail.com², msubhan.iswahyudi@gmail.com³, aliyusronsiregar1@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk memahami (1) pengaruh secara langsung kecerdasan emosional pada pengelolaan stres kerja guru (2) pengaruh langsung perilaku kepemimpinan kepala sekolah pada pengelolaan stres kerja guru (3) pengaruh langsung iklim kerja pada pengelolaan stres kerja guru (4) pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap iklim kerja (5) pengaruh langsung perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim kerja. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei serta tehnik analisa jalur (path analysis). Hasil kajian menunjukkan jika (1) kecerdasan emosional memberi pengaruh langsung positif serta signifikan pada pengelolaan stress kerja guru SD Negeri (2) perilaku kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh langsung positif serta signifikan pada pengelolaan stress kerja guru SD Negeri (3) iklim kerja memberi pengaruh langsung positif serta signifikan pada pengelolaan stress kerja guru SD Negeri (4) kecerdasan emosional memberi pengaruh langsung positif serta signifikan pada iklim kerja pada SD Negeri serta (5) Perilaku kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh langsung positif serta signifikan pada iklim kerja di SD Negeri. Para penulis menyarankan supaya dijalankan usaha yang maksimal untuk mengendalikan pengaruh stres kerja yang dialami oleh guru dan perlu dijalankan pengembangan kajian lebih lanjut guna memahami variabel lainnya yang memberi pengaruh pengelolaan stres kerja guru serta dampaknya pada siswa.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan, Iklim Kerja*

Abstract

This study aims to understand (1) the direct effect of emotional intelligence on the management of teacher work stress (2) the direct effect of the principal's leadership behavior on the management of teacher work stress (3) the direct effect of the work climate on the management of teacher work stress (4) the direct effect emotional intelligence on the work climate (5) the direct effect of the principal's leadership behavior on the work climate. This study uses a quantitative approach with survey methods and path analysis techniques. The results of the study show that (1) emotional intelligence has a direct positive and significant effect on the management of work stress for public elementary school teachers (2) the behavior of the principal's leadership has a direct positive and significant influence on the management of work stress for public elementary school teachers (3) the work climate has a direct influence positive and significant on the management of work stress for public elementary school teachers (4) emotional intelligence has a direct positive and significant influence on the work climate at public elementary schools and (5) the behavior of the principal's leadership has a direct positive and significant influence

on the work climate in public elementary schools. The authors suggest that maximum effort be made to control the effects of work stress experienced by teachers and it is necessary to develop further studies to understand other variables that influence the management of teacher work stress and its impact on students.

Keywords: *Job Stress, Emotional Intelligence, Leadership Behavior, Work Climate*

PENDAHULUAN

Stres kerja ialah situasi di mana suatu individu merasa terbebani dengan permasalahan yang dialami dalam pekerjaan serta sulit untuk mengatasi. Ini ialah hal yang alami bagi manusia karena setiap individu pasti memiliki cita-cita, harapan serta keinginan dalam hidupnya. Untuk mewujudkan seluruh cita-cita kau harapan serta keinginan itu maka setiap individu bakal menghadapi hambatan, gangguan serta tantangan yang bisa menjadi sumber masalah serta penyebab stres.

Tidak terkecuali guru, yang termasuk profesi yang berinteraksi langsung dengan individu, bisa menderita stres. Guru harus memenuhi banyak tuntutan serta tugas yang tidak mudah (Muslim, 2020). Selain sebagai pendidik, guru juga harus mengurus anak-anak mereka, pasangan mereka, serta memainkan peran dalam masyarakat. Ini menyebabkan pikiran, waktu, serta tugas guru tersita, yang bisa menyebabkan stres serta memengaruhi kualitas kinerja mereka sebagai pendidik. Lebih dari itu, tugas seorang guru saat ini sangat berbeda dengan di tahun-tahun sebelumnya. Selain bertanggung jawab untuk kegiatan pembelajaran seperti menulis, membaca, serta berhitung, seorang guru juga harus bertanggung jawab atas kegiatan ekstrakurikuler, mengelola berbagai program, menghadiri pertemuan, mengurus kesejahteraan peserta didik dan berbagai tugas manajemen.

Stres bisa diumpamakan sebagai dua sisi koin yang berbeda namun tak terpisahkan. Di satu sisi, stres bisa dimanfaatkan oleh guru untuk mengembangkan potensi diri menjadi lebih terasah, namun di sisi lain, stres yang berlebihan bisa membuat seorang guru mengalami depresi serta merugikan dirinya sendiri. Oleh karenanya, penting untuk mengatasi stres dalam bekerja dengan baik supaya stres bisa menjadi pendorong yang kuat untuk menjalankan perubahan positif. Dengan kata lain, stres harus dikelola dengan tehnik yang tepat supaya stres dalam bekerja bisa menjadi dorongan bagi perkembangan sekolah (Kautsar, 2016).

Seorang guru yang bisa mengelola stresnya dengan baik bakal selalu berupaya memberi peningkatan kemampuannya dalam menghadapi tantangan supaya bisa memunculkan pembelajaran yang inovatif, kreatif, serta menyenangkan bagi siswanya (Zubaidi *et al.*, 2022). Namun, jika stres tidak dikelola dengan baik, hal itu bisa berdampak buruk bagi seorang guru. Jika seorang guru terlalu stres, ia bisa kehilangan semangat dalam mengajar. Tanpa semangat, seorang guru hanya bakal menjalankan tugasnya secara rutin serta tidak berusaha untuk memberi perubahan positif pada siswanya. Bahkan, hal itu bisa menularkan berbagai hal negatif pada siswanya. Guru yang tidak berhasil mengelola stresnya tidak hanya bakal memengaruhi hubungannya dengan siswanya, tetapi juga bakal memengaruhi kualitas pembelajaran. Beberapa guru seringkali melepaskan stresnya pada siswa ketika sedang mengalami masalah (Djudiyah, Haq and Rahmah, 2020). Oleh karenanya, penting bagi seorang guru untuk bisa menjadikan stres sebagai motivasi dalam bekerja supaya bisa melewati setiap masalah kerja dengan baik. Namun, kenyataannya, sebagian besar guru tidak bisa mengelola stres kerja mereka dengan baik, sehingga menyebabkan dampak buruk. Sebuah kajian yang dijalankan oleh Arismunandar pada tahun 2008 memperlihatkan jika 30,27% dari 80.000 guru di Sulawesi Selatan menderita stres dalam bekerja yang menyebabkan penurunan produktivitas serta kinerja guru. Sementara kajian selama 10 tahun terakhir memperlihatkan jika setidaknya 53% dari sampel 2.126 guru dari 6 daerah tingkat II di Jawa Barat serta satu daerah tingkat II di luar Jawa menderita stres, baik tingkat ringan ataupun berat, seperti yang disebutkan oleh Anas pada tahun 2019.

Dari hasil studi pendahuluan yang dijalankan melalui wawancara dengan beberapa guru SD, diketahui jika banyak dari mereka menderita stres, mulai dari tingkat ringan sampai berat. Hal itu terlihat dari pernyataan para guru yang sering merasa cemas, tegang, serta bingung, terutama pada awal serta akhir semester, dikarenakan tuntutan administrasi yang begitu banyak. Target hasil pembelajaran yang optimal sedangkan kemampuan peserta didik yang rendah, juga menjadi beban tersendiri bagi para guru dalam proses pembelajaran untuk

memberi peningkatan kemampuan siswa. Mereka juga merasa bosan dengan rutinitas sehari-hari dalam mengajar, serta mengalami kesulitan dalam konsentrasi serta kehilangan kreativitas dalam merancang pembelajaran yang tepat dengan berbagai karakter siswa yang berbeda.

Semua dampak stres tersebut muncul karena minimnya kemampuan pendidik dalam mengelola stres yang dialaminya. Banyak guru yang tidak menyadari jika mereka menderita stres kerja, menganggap jika stres kerja yang terjadi bakal teratasi dengan sendirinya, dan berusaha menghindari beberapa hal yang bisa menyebabkan stres. Sementara mereka juga tidak bisa mengelola waktu dengan baik, berbagai hal yang harus mereka selesaikan dalam sehari ataupun sepekan tertentu tidak terselesaikan karena seringnya menunda-nunda pekerjaan, serta tidak bisa memprioritaskan pekerjaan menurut kepentingan serta urgensi. Kurangnya latihan fisik serta waktu liburan juga menjadikan dampak stres kerja semakin terasa. Para guru hanya memanfaatkan hari libur untuk mencari penghasilan tambahan, serta masalah kerja yang dihadapi biasanya hanya ditangani sendiri tanpa meminta masukan serta bantuan dari teman guru ataupun pimpinan.

Dalam mendukung pengelolaan stres kerja, seseorang perlu memiliki kepribadian yang tegar, matang serta kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul. Kecerdasan emosional sangat penting untuk mengatasi stres. Seseorang yang bisa mengelola serta mengontrol stres dengan optimal cenderung mempunyai kecerdasan emosional yang baik (Suciati, 2016). Kecerdasan emosional memengaruhi perilaku seseorang dalam menghadapi masalah dalam diri sendiri serta di lingkungan kerja. Dengan kecerdasan emosional, seseorang bisa memotivasi diri, menghindari rasa frustrasi, serta yang terpenting, mengendalikan stress (Amilia and Purnama, 2016).

Menurut (HERKULANUS RENDI, 2020), kecerdasan emosional termasuk suatu proses yang khusus dari kecerdasan informasi yang mencakup kemampuan dalam mengapresiasi emosi diri sendiri serta orang lain, serta kemampuan untuk mengatur emosi supaya meraih tujuan. Kecerdasan emosional yang tinggi bakal membantu suatu individu dalam mengatasi permasalahan dengan baik serta memunculkan keadaan kerja yang optimal sementara kecerdasan emosional yang rendah bakal memberikan dampak buruk sebab suatu individu tidak bisa mengambil keputusan yang tepat serta tidak bisa menghadapi konflik dengan baik.

Kecerdasan emosional bekerja bersama dengan keterampilan kognitif secara keseluruhan. Semakin berat pekerjaan, semakin penting kecerdasan emosional. Jika seseorang tidak bisa mengendalikan emosinya, oleh karenanya bisa membuat mereka menjadi bodoh. Tanpa kecerdasan emosional, seseorang tidak bakal bisa memanfaatkan kemampuan kognitif mereka secara maksimal. Orang yang mempunyai kecerdasan emosional bakal bisa memotivasi dirinya sendiri, bisa bertahan menghadapi stres, mengendalikan dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan, serta menjaga suasana hati supaya beban stres tidak memberi pengaruh kemampuan berpikirnya.

Menurut Fahik, Wahyono and Yusuf, (2016), salah satu faktor eksternal yang memberi pengaruh pada pengelolaan stres kerja guru ialah kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam perilaku kepemimpinannya. Hal itu memperlihatkan jika peran kepala sekolah sangat penting dalam memberi peningkatan kemampuan guru dalam mengelola stres kerja, dengan mengalihkan perhatian dari tugas administratif menjadi pusat pembinaan profesional yang fokus pada peningkatan kemampuan pengelolaan stres kerja guru. Keberhasilan seorang guru di sekolah sangat bergantung pada keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola serta membina para guru yang ada di sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran sebagai motivator serta pengaruh yang besar bagi bawahannya, serta tugas serta tanggung jawab kepala sekolah meliputi penciptaan lingkungan yang kondusif untuk memberi peningkatan moral kerja guru-guru serta staf lainnya.

Menurut Rochanawati (2012), seorang kepala sekolah yang efektif menurut kajian nasional Association of Secondary School Principals ialah orang yang menggabungkan sifat-sifat pribadi serta gaya kepemimpinan. Sifat-sifat itu diantara lain: memberi contoh, bekerja sesuai dengan hubungan kemanusiaan, peduli dengan kualitas, memahami masyarakat sekitar, memiliki sifat mental yang baik serta kondisi fisik yang prima, memperhatikan staf serta sekolah, menjaga stabilitas, bisa menjalankan kompromi untuk mencapai kesepakatan, bisa mengatasi stres, memunculkan struktur supaya kegiatan bisa berjalan lancar, toleran terhadap kesalahan, tidak memunculkan konflik, memimpin dengan cara yang positif, tidak menghindari ataupun mengabaikan orang yang dipimpin,

mudah dihubungi oleh orang, serta memiliki kehidupan keluarga yang baik.

Sesuai dengan pernyataan sebelumnya, stres kerja yang dialami guru termasuk perasaan yang diberi pengaruh oleh situasi, tindakan, ataupun peristiwa yang menekan yang berasal dari faktor lingkungan, organisasi, serta individu saat menjalankan tugas serta tanggung jawab di pekerjaannya. Iklim kerja di sekolah juga memberi pengaruh besar terhadap kondisi kerja seseorang. Jika iklim kerja tidak menyenangkan, hal itu bisa membuat pekerjaan menjadi tidak efektif.

Iklim kerja sendiri termasuk sifat ataupun ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja sekolah, terbentuk dari kegiatan yang dijalankan secara sadar ataupun tidak, serta dinilai memberi pengaruh tingkah laku. Dalam kata lain, iklim kerja bisa dilihat sebagai keperibadian organisasi ditinjau oleh setiap anggota. Jika hubungan masing-masing manusia yang ada di sekolah mengalami perkembangan dengan baik, oleh karenanya kondisi iklim yang baik ini bisa memberikan dukungan terhadap kompetensi suatu individu untuk mengelola setelah kerja yang dialami.

Kondisi lingkungan kerja yang baik bakal menyebabkan guru menjadi merasa senang, nyaman saat bekerja, serta memberi kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja buruk, oleh karenanya suasana kerja yang tidak menyenangkan serta kurangnya motivasi untuk memberi peningkatan kompetensi, termasuk kemampuan mengelola stres kerja bakal meningkat.

Lingkungan kerja yang lebih partisipatif serta berorientasi pada kebutuhan manusia bakal memberi peningkatan tingkat prestasi serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang berorientasi pada kebutuhan manusia serta memperhatikan hak-hak, harapan, serta kebutuhan pekerja bakal memberi kepuasan kerja yang tinggi serta mencegah gejala stres kerja pada guru.

Jika tidak dikelola dengan baik, stres yang terus-menerus dialami oleh seorang guru berpotensi menimbulkan kecemasan pada dirinya, yang pada akhirnya bakal memengaruhi kualitas pengajaran yang diberikan. Hal itu sesuai dengan pendapat Arismunandar (2008) yang memaparkan jika tingkat stres yang tinggi pada guru bisa menurunkan produktivitas serta kinerjanya. Sementara menurut Indriyani (2009), ketidakmampuan guru dalam mengatasi masalah seperti permasalahan dalam keluarga bisa menyebabkan konflik ataupun masalah dalam pekerjaan yang berdampak pada kinerja serta menyebabkan stres pada saat bekerja.

METODE

Studi ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif serta menggunakan metode survei serta analisa jalur (path analysis) karena terdapat tiga variabel bebas (independent variable) yang mempunyai hubungan dengan variabel terikat (dependent variable) yakni stress kerja guru (Y), yakni kecerdasan emosional (X1) serta perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X2). Terdapat juga variabel mediasi yakni iklim kerja (X3) yang memberi pengaruh hubungan diantara ketiga variabel bebas itu dengan variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Pada kajian ini, populasi yang menjadi fokus ialah semua guru SD, yang jumlahnya 174 orang. Sampel, yang termasuk bagian dari populasi, diambil dengan cara tertentu yang mempunyai suatu karakteristik, jelas, serta bisa dinilai sebagai representasi dari populasi itu (Hasan, 2002). Menurut Arikunto (2002), pada kajian, jika populasi kurang dari 100, sebaiknya diambil seluruhnya, sedangkan jika lebih dari 100, bisa diambil sebagian sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, terdapat empat variabel yang terlibat, yakni: (1) pengelolaan stres kerja guru, (2) kecerdasan emosional, (3) perilaku kepemimpinan kepala sekolah, serta (4) iklim kerja. Saling pengaruh langsung diantara variabel sudah diuji melalui pengujian terhadap lima hipotesis. Hasil pengujian memperlihatkan adanya pengaruh positif yang signifikan secara langsung, namun terdapat perbedaan hasil yang signifikan diantara satu variabel dengan variabel lainnya.

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Pengelolaan Stres Kerja Guru

Sesuai dengan analisa yang dijalankan, terdapat pengaruh positif serta signifikan diantara kecerdasan

emosional serta pengelolaan stress kerja guru di SD . Dari hasil analisa itu, bisa disimpulkan jika semakin tinggi kecerdasan emosional seorang guru, oleh karenanya semakin baik pula kemampuan pengelolaan stress kerjanya. Sebaliknya, jika kecerdasan emosional seorang guru rendah, oleh karenanya kemampuan pengelolaan stress kerjanya juga rendah. Dari hasil perhitungan, didapat jika pengaruh kecerdasan emosional pada pengelolaan stress kerja guru ialah sebesar 29,8%. Hasil kajian ini konsisten dengan teori yang diungkapkan oleh Goleman (1999) jika seseorang dengan kecerdasan emosional bisa mengendalikan stress serta memotivasi diri. Jika karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi bisa mengatasi stres kerja. Pernyataan ini sesuai dengan pandangan Andewi, Supartha and Putra (2016) jika karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional bisa mengendalikan stres di tempat kerja serta bisa membuat keputusan yang tepat. Untuk mengatasi stres kerja bagi guru, diperlukan usaha memberi peningkatan kecerdasan emosional dalam pengambilan keputusan melalui pengendalian emosi, memberi peningkatan kesadaran diri, serta menjaga hubungan dengan orang lain. Hal itu sesuai dengan konsep kecerdasan emosional, yang mencakup kemampuan mengendalikan emosi, bertahan dalam menghadapi frustrasi, menghindari beban stres yang bisa menghambat kemampuan berpikir, serta berempati sehingga bisa menjadi sumber energi. Kecerdasan emosional berperan penting dalam membantu guru dalam menjalankan tugas mereka serta menghadapi berbagai tantangan. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik, diharapkan guru bisa memiliki daya tahan yang kuat serta bisa mengelola stres sehingga tidak mengganggu kemampuan berpikir serta emosi mereka saat menjalankan tugas.

Mengendalikan stres kerja guru bisa diatasi dengan kecerdasan emosional yang bermanfaat karena bisa menyelesaikan masalah serta konflik serta membuat keputusan yang tepat dalam menghadapi masalah. Pernyataan ini konsisten dengan pandangan Siagian (2008) yang memaparkan kecerdasan emosional yang tinggi sangat bermanfaat bagi karyawan untuk memecahkan masalah dengan strategi yang tepat serta mengatasi konflik oleh karenanya stres bisa ditangani secara optimal. Stres yang tidak teratasi bakal mengakibatkan karyawan tidak bisa berinteraksi dengan lingkungan sekitar secara positif. Sebagai seorang guru profesional, diharapkan memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas. Stres bisa terjadi akibat tuntutan profesional seperti beban kerja yang meningkat, kurikulum serta teknologi yang terus berkembang serta pendapatan yang tidak seimbang dengan biaya hidup.

Seseorang yang mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang tinggi bakal bisa mengenali batasan kemampuan dirinya serta dengan demikian bisa mengelola waktu dengan baik saat bekerja, yang bakal memungkinkannya untuk bekerja secara efektif serta meraih tujuan sekolah. Hal itu sesuai dengan pernyataan Uno and Umar (2023), yang memaparkan jika orang yang mempunyai kesadaran diri yang baik bakal memahami kemampuan, kekuatan, serta batasan diri sendiri, serta merasa yakin dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, mengelola emosinya dengan baik, serta menjalankan tanggung jawabnya, bahkan dalam situasi yang sulit. Sementara orang yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi juga bisa menemukan makna yang terdalam dari setiap aspek kehidupannya, baik itu kenikmatan ataupun ujian dari Tuhan. Mereka melihat stres kerja sebagai ujian dari Tuhan yang bisa memberi peningkatan kedewasaan spiritual mereka. Tantangan serta kesulitan dinilai sebagai pengasahan serta pengembangan diri, sehingga pada akhirnya bisa mencapai kedewasaan spiritual yang lebih tinggi. Orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menjadi pemimpin yang penuh dedikasi serta bertanggung jawab untuk membawa visi serta nilai-nilai yang lebih tinggi bagi orang lain, sehingga bisa memberi inspirasi bagi orang lain.

Sesuai dengan analisa data yang sudah dijalankan, bisa disimpulkan jika kajian ini sesuai dengan teori serta kajian sebelumnya. Temuan kajian ini memperlihatkan jika kecerdasan emosional memberi pengaruh kemampuan guru dalam mengelola stres kerja. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik bisa membantu guru mengatasi serta mengendalikan stres kerja yang dihadapi.

2. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pengelolaan Stres Kerja Guru

Menurut analisa, perilaku kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan pada pengelolaan stress kerja guru di SD. Jika perilaku kepemimpinan kepala sekolah tinggi, oleh karenanya pengelolaan stress kerja guru juga tinggi. Sebaliknya, jika perilaku kepemimpinan kepala sekolah

rendah, oleh karenanya pengelolaan stress kerja guru bakal rendah. Hasil perhitungan memperlihatkan jika pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah pada pengelolaan stress kerja guru sebesar 22,9%.

Untuk mengurangi stress kerja yang dialami oleh guru, kepala sekolah perlu memberi peningkatan kinerja mereka, memberi peningkatan kompetensi serta pengetahuan mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, bersikap adil terhadap setiap guru, menjalankan evaluasi diri, memperhatikan keluhan guru, memberi petunjuk kerja yang jelas kepada guru, serta menjalin hubungan yang baik dengan guru. Dengan demikian, guru bisa bekerja secara optimal tanpa merasa tertekan.

Hasil kajian ini memperlihatkan relevansi dengan pendapat Irvianti and Verina (2015), jika meningkatnya tingkat stres kerja pada karyawan bisa disebabkan oleh perilaku atasan. Sebagai contoh, kepala sekolah yang memberi tugas administrasi kepada guru tanpa mempertimbangkan kemampuan mereka, serta menganggap jika tugas itu bisa dijalankan oleh semua guru tanpa terkecuali. Sementara kurangnya penghargaan terhadap ide serta prestasi bawahan, serta kepekaan pimpinan terhadap masalah yang dihadapi oleh guru serta kurangnya komunikasi yang baik diantara atasan serta bawahan bisa menjadi faktor penyebab rendahnya kemampuan guru dalam mengelola stres kerja.

Kepemimpinan ialah proses memberi pengaruh orang melalui pemikiran serta memberi contoh kepada bawahan untuk meraih tujuan organisasi. Oleh karenanya, perilaku kepemimpinan memainkan peran penting dalam lingkungan kerja, terutama dalam membantu pengelolaan stres kerja orang yang dipimpinya. Memberi peningkatan kepuasan kerja guru sangat penting, karena hal itu berkaitan dengan kualitas hasil kerja guru serta termasuk salah satu langkah penting dalam memberi peningkatan mutu pelayanan kepada siswa.

Dapat disimpulkan jika perilaku kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh positif serta signifikan pada pengelolaan stres kerja guru. Koefisien positif memperlihatkan jika kepala sekolah yang efektif dalam kepemimpinannya bakal mendorong kemampuan guru untuk mengatasi serta mengendalikan stres kerja mereka.

3. Pengaruh Strategi Iklim kerja terhadap pengelolaan Stres Kerja Guru

Hasil analisa memperlihatkan jika iklim kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada pengelolaan stress kerja guru di SD . Artinya, jika iklim kerja baik, oleh karenanya pengelolaan stress kerja guru juga bakal baik. Namun sebaliknya, jika iklim kerja kurang baik, oleh karenanya pengelolaan stress kerja guru bakal kurang baik. Sesuai dengan hasil perhitungan, perilaku kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh sebesar 0,275 ataupun 27,5% pada pengelolaan stress kerja guru.

Kajian ini konsisten dengan pandangan Darmawan (2020) yang memaparkan jika iklim kerja yang dirasakan baik oleh anggota organisasi bakal memberi peningkatan kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Namun, jika karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja serta merasakan stres kerja, hal itu bisa berdampak negatif terhadap kinerja serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karenanya, penting bagi organisasi untuk memunculkan iklim kerja yang baik bagi karyawannya.

Jika iklim kerja semakin positif, oleh karenanya stres kerja karyawan semakin rendah, serta sebaliknya jika iklim kerja semakin negatif, oleh karenanya stres kerja karyawan semakin tinggi. Oleh karenanya, guru sangat membutuhkan iklim kerja yang kondusif untuk bisa mengelola stres kerja yang dihadapi. Iklim kerja termasuk suasana yang bisa dirasakan di lingkungan kerja sekolah serta timbul akibat kegiatan yang dijalankan secara sadar ataupun tidak, yang dinilai memberi pengaruh tingkah laku. Dalam hal itu, iklim kerja bisa dinine sebagai kepribadian organisasi yang ditinjau oleh para anggota. Jika hubungan dengan setiap manusia di lingkungan kerja berkembang baik, oleh karenanya iklim kerja yang baik ini sangat memicu peningkatan kompetensi guru untuk mengelola stres pada saat menjalankan pekerjaan.

Suasana sekolah yang kondusif bisa memberi kebahagiaan, ketenangan, serta kepuasan kerja bagi guru. Sebaliknya, lingkungan sekolah yang tidak kondusif bisa memunculkan kondisi kerja yang tidak menyenangkan serta mengurangi motivasi guru untuk melakukan pengembangan kemampuan mereka dalam mengelola stres kerja. iklim yang lebih partisipatif serta mempunyai orientasi pada kemanusiaan bakal memberi peningkatan tingkat prestasi serta kepuasan kerja. Dengan memperhatikan hak, harapan, serta kebutuhan pekerja sebagai manusia, iklim kerja yang berorientasi pada kemanusiaan bisa memberi pengaruh positif serta signifikan pada

pengelolaan stres kerja guru. Koefisien positif memperlihatkan jika lingkungan kerja yang kondusif bakal mendukung serta mendorong kemampuan guru dalam mengatasi serta mengendalikan stres kerja.

4 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Iklim Kerja

Hasil analisa memperlihatkan jika kecerdasan emosional berdampak positif serta signifikan pada iklim kerja guru di SD. Dari hasil analisa itu, bisa disimpulkan jika kecerdasan emosional yang baik bakal memunculkan iklim kerja yang baik pula, begitu pula sebaliknya. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap iklim kerja sebesar 13,6%, seperti yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan.

Temuan ini sesuai dengan kajian Apsari (2021) yang memperlihatkan jika kecerdasan emosional memberi pengaruh langsung pada iklim kerja. Kecerdasan emosional bermanfaat dalam memunculkan iklim kerja yang kondusif dengan cara membangun hubungan yang baik antarwarga sekolah, memiliki sikap saling menghargai, bekerja sama dengan baik, menghormati pendapat orang lain, serta memiliki motivasi yang tinggi. Berbagai hal itu termasuk ciri-ciri dari iklim kerja yang kondusif.

Kecerdasan emosional memiliki dampak positif pada suasana kerja. Seseorang yang mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang tinggi bisa berkomunikasi dengan lebih baik dalam menyampaikan ide, tujuan, serta maksudnya, serta bisa memotivasi serta membangkitkan semangat orang lain. Dengan menggunakan emosi serta perasaan secara efektif serta positif, hubungan kerja yang baik bisa terbentuk, sehingga kinerja bisa ditingkatkan untuk meraih tujuan yang diinginkan. Sementara kecerdasan emosional juga bisa memunculkan lingkungan kerja yang menyenangkan serta tenang. J

Jika kecerdasan emosional ialah kemampuan yang dimiliki oleh suatu individu untuk memotivasi diri, mempunyai ketahanan untuk menghadapi berbagai kegagalan, menunda kapuasan serta mengendalikan emosi dan mengatur kondisi jiwa. Oleh karenanya bisa diambil simpulan jika kecerdasan emosional memberi pengaruh positif serta signifikan pada iklim kerja di lingkungan sekolah.

5. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Iklim Kerja

Dari analisa yang dijalankan, ditemukan jika perilaku kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada iklim kerja guru di SD . Artinya, jika kepala sekolah memperlihatkan perilaku kepemimpinan yang baik, oleh karenanya iklim kerja guru juga baik. Sebaliknya, jika perilaku kepemimpinan kurang baik, oleh karenanya iklim kerja guru bakal kurang baik. Sesuai dengan hasil perhitungan, pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah pada pengelolaan stress kerja guru sebesar 53,6%, yang mana praktik kepemimpinan sangat memberi pengaruh iklim organisasi.

Kajian ini memperlihatkan jika kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan iklim kerja di sekolah, sebuah fakta yang didukung oleh hasil kajian Ratmini, Natajaya and Sunu (2019). Oleh karenanya, sebagai pemimpin dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam memunculkan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah yang bisa menjalin hubungan yang baik dengan staf sekolah serta memahami kebutuhan mereka bakal membantu memunculkan iklim kerja yang baik, di mana para guru bisa merasa nyaman serta tenang dalam bekerja.

Untuk memunculkan iklim kerja yang kondusif, diperlukan hubungan sosial yang baik diantara staf sekolah serta kepala sekolah. Hal itu meliputi komunikasi yang baik, kerjasama, supervisi yang baik, dukungan dari bawahan, serta kejelasan tugas yang diberikan kepada masing-masing guru. Dengan demikian, iklim kerja yang positif bisa memberi suasana kerja yang kondusif, persuasif, serta edukatif bagi para guru.

Suasana kerja yang tercipta di sekolah, yang mencakup harapan serta perasaan seluruh guru, membentuk iklim kerja yang bersifat umum serta bisa memberi peningkatan kinerja sekolah. Jika iklim kerja itu positif, oleh karenanya bakal tercipta kondisi yang tenang serta baik diantara seluruh warga sekolah seperti guru, kepala sekolah, ataupun pegawai administrasi. Oleh karenanya, kepala sekolah perlu memunculkan iklim kerja yang kondusif supaya bisa memberi peningkatan motivasi kerja para guru. Dengan kondisi iklim kerja yang aman, nyaman, serta tertib, diharapkan proses kerja bisa berlangsung dengan tenang serta menyenangkan. Seperti halnya iklim fisik, iklim kerja yang tenang serta menyenangkan juga bakal memberi peningkatan kinerja para guru.

Kajian memperlihatkan jika perilaku kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif serta

signifikan pada iklim kerja. Kepala sekolah yang mempunyai perilaku kepemimpinan efektif bisa memunculkan iklim kerja yang kondusif serta nyaman bagi para guru. Koefisien positif dalam hasil kajian itu memberi makna jika kepala sekolah yang memperlihatkan perilaku kepemimpinan yang efektif bakal bisa memberi peningkatan kenyamanan kerja para guru.

SIMPULAN

1. Kecerdasan emosional memberi pengaruh langsung positif serta signifikan pada pengelolaan stress kerja guru SD Negeri
2. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh langsung positif serta signifikan pada pengelolaan stress kerja guru SD Negeri
3. Iklim kerja memberi pengaruh langsung positif serta signifikan pada pengelolaan stress kerja guru SD Negeri
4. Kecerdasan emosional memberi pengaruh langsung positif serta signifikan pada iklim kerja pada SD Negeri
5. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh langsung positif serta signifikan pada iklim kerja pada SD Negeri .

DAFTAR PUSTAKA

- Amilia, S. and Purnama, R. (2016) 'Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung', *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), pp. 24–30.
- Andewi, N., Supartha, W.G. and Putra, M.S. (2016) 'Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung', *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), pp. 2231–2260.
- Apsari, N.K.D.A. (2021) 'PENGARUH KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL TJAMPUHAN AND SPA UBUD'. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Darmawan, D. (2020) 'Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai', *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Djudiyah, D., Haq, I. and Rahmah, M. (2020) 'Training Manajemen Diri Pada Siswa Akselerasi MAN 1 Malang', *Altruist: Journal of Community Services*, 1(1), p. 39.
- Fahik, Y.S., Wahyono, W. and Yusuf, A. (2016) 'Peran Mediasi Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Atas Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMK Se-Kabupaten Timor Tengah Utara)', *Educational Management*, 5(2), pp. 163–175.
- HERKULANUS RENDI, H.R. (2020) 'HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN GAYA BELAJAR SISWA DENGAN HASIL BELAJAR SISWA KELAS X DI SMKN 01 ENTIKONG PADA MATA PELAJARAN SIMULASI DIGITAL'. IKIP PGRI PONTIANAK.
- Irvianti, L.S.D. and Verina, R.E. (2015) 'Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta', *Binus Business Review*, 6(1), pp. 117–126.
- Kautsar, B.R. (2016) 'PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MELINDA 1 BANDUNG'. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Muslim, M. (2020) 'Manajemen stress pada masa pandemi covid-19', *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), pp. 192–201.
- Ratmini, N.A., Natajaya, I.N. and Sunu, I.G.K.A. (2019) 'Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja', *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), pp. 91–100.
- ROCHANAWATI, R. (2012) 'GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI RINTISAN SEKOLAH MENENGAH ATAS BERTARAF INTERNASIONAL (R-SMA-BI) NEGERI 1 DEMAK'. Program Pascasarjana Undip.
- Suciati, W. (2016) *Kiat Sukses Melalui Kecerdasan Emosional dan Kemandirian Belajar*. Rasibook.
- Uno, H.B. and Umar, M.K. (2023) *Mengelola kecerdasan dalam pembelajaran: sebuah konsep pembelajaran berbasis kecerdasan*. Bumi Aksara.

Zubaidi, A. *et al.* (2022) 'IMAJI DAN REFLEKSI KRITIS PENGEMBANGAN PENDIDIKAN ISLAM', in. Penerbit Indonesia Imaji.