

## PENILAIAN KINERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA PADA TENAGA GURU DI JOMBANG : STUDI CROSS-SECTIONAL

Indah Lutfiya<sup>1\*</sup>, Novelia Qothrunnada<sup>2</sup>, Ibrahim Al-Khowwas<sup>3</sup>, Mursyidul Ibad<sup>4</sup>

Departemen Kesehatan, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga<sup>1</sup>

Departemen Perilaku Kesehatan, Lingkungan dan Kedokteran Sosial, Fakultas Kedokteran, Kesehatan

Masyarakat dan Keperawatan, Universitas Gadjah Mada<sup>2</sup>

Mahasiswa Departemen Kesehatan, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga<sup>3</sup>

Departemen Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya<sup>4</sup>

\*Corresponding Author : indah.lutfiya@vokasi.unair.ac.id

### ABSTRAK

Guru memiliki peran yang sangat penting di bidang pendidikan. Guru dituntut untuk beradaptasi dengan baik terhadap teknologi era digital. Tuntutan lingkungan kerja yang padat dengan teknologi digital meningkatkan stres kerja di kalangan pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara penilaian kinerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja di kalangan guru Sekolah Menengah Pertama di Jombang, Indonesia. Penelitian ini merupakan pendekatan analitik observasional dengan desain studi cross-sectional. Sampel terdiri dari 138 orang yang dipilih menggunakan simple random sampling. Data dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman. Variabel bebas yang diteliti meliputi penilaian kinerja, kecerdasan emosional, faktor individu (usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, tingkat pendidikan, dan pendapatan). Sedangkan variabel terikat yaitu stress kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara penilaian kinerja dan stres kerja ( $\text{sig}=0,000$ ) dengan kekuatan sedang ( $r=-0,555$ ), kecerdasan emosional dan stres kerja ( $\text{sig}=0,000$ ), juga dengan kekuatan sedang ( $r=-0,561$ ). Penilaian kinerja dan kecerdasan emosional dikaitkan dengan penurunan risiko stres terkait pekerjaan. Namun, faktor individu tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja ( $\text{sig} > 0,05$ ). Direkomendasikan untuk meningkatkan kinerja guru dan manajemen kecerdasan emosional dengan menerapkan strategi intervensi yang berfokus pada program manajemen stres, termasuk pelatihan dan pendampingan dalam keterampilan digital.

**Kata kunci** : kecerdasan emosional, penilaian kinerja, stres kerja, studi *cross-sectional*

### ABSTRACT

Teachers are essential workers in the field of education, required to adapt well to digital era technologies. This study aims to analyze the correlation between job performance, emotional intelligence, and work-related stress among Junior High School teachers in Jombang, Indonesia. This research was an observational analytical approach with a cross-sectional study design. The sample consists of 138 individuals selected using simple random sampling. Data were analyzed using Spearman correlation tests. Variables studied include job performance, emotional intelligence, and individual factors (age, sex, marital status, years of service, educational level, and income) and work-related stress. The results indicate a significant correlation between job performance and work-related stress ( $\text{sig}=0.000$ ), with a moderate strength ( $r=-0.555$ ), emotional intelligence and work-related stress ( $\text{sig}=0.000$ ), also with a moderate strength ( $r=-0.561$ ). Job performance and emotional intelligence were associated with reduced work-related stress risk. However, individual factors showed no significant relationship with job stress ( $\text{sig} > 0.05$ ). Intervention strategies focusing on stress management programs, including training and mentoring in digital skills, are recommended to enhance teacher performance and emotional intelligence management.

**Keywords** : job performance, emotional intelligence, work-related stress, cross-sectional study

### PENDAHULUAN

Dewasa ini, bidang teknologi telah mengubah lanskap dalam teknologi pendidikan. Revolusi teknologi berubah dengan cepat, menghasilkan model dan metode pendidikan baru

untuk masa depan. Perkembangan teknologi yang pesat membawa pengaruh besar pada dunia pendidikan, memunculkan tuntutan baru bagi setiap seseorang atau akademisi untuk melekat teknologi. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era milenial menuntut setiap manusia untuk mampu mengoperasikan dan harus dibekali dengan keterampilan. Keterampilan ini menjadi aspek penting dalam dunia kerja, karena tanpa kompetensi yang mumpuni akan menjadi kendala dan menyebabkan kedudukan seseorang tergeser oleh orang lain yang memiliki kompetensi lebih.

Stres kerja merupakan salah satu sikap seseorang yang mana tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan adanya tekanan secara mental dan fisik. Di sektor pendidikan, terutama pada guru di tingkat SD dan SMP, stres kerja juga menjadi masalah yang umum. Menurut informasi lapangan telah dilaksanakan oleh *Yale Center for Emotional Intelligence dan Collaborative for Social Emotional and Academic Learning* 5.000 lebih pengajar di Amerika Serikat terkena stres kerja saat melaksanakan kegiatan mengajar dan bekerja di rumah pada era pandemi Covid-19. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa guru sering mengalami stres akibat beban kerja yang tinggi. Mengajar dianggap sebagai pekerjaan yang sangat menimbulkan stres, dengan tingkat stres kerja di kalangan guru termasuk yang tertinggi dibandingkan dengan profesi lain.

Faktor-Faktor yang memengaruhi stres kerja pada pekerja diantaranya kelebihan beban kerja. Hal ini muncul ketika jumlah pekerja tidak sebanding dengan pekerjaan yang diselesaikan, sehingga pekerja yang ada harus melakukan pekerjaan tambahan. Adanya konflik interpersonal berpotensi terhadap stress kerja dimana tiap pekerja memiliki perbedaan kepribadian, gaya kerja dan gaya komunikasi. Tenggat waktu yang pendek dan tidak realistis dapat memicu pekerja mengalami stress. Otonomi yang kurang juga menjadi faktor yang berpengaruh karena pekerja akan merasa kompetensi mereka kurang dimanfaatkan. Faktor dari tempat kerja yang menjadi masalah ketidakamanan kerja seperti resesi atau penurunan industri. Hal ini berkaitan dengan potensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengurangan jam kerja, atau pengurangan gaji. Dalam penelitian Suparjiman pada tahun 2021 mengelompokkan 3 faktor penyebab stress kerja (1) faktor individu seperti masalah keluarga, kesehatan, dan kepribadian; (2) faktor organisasi seperti hubungan yang kurang baik dan tekanan dari atasan maupun rekan kerja; (3) Faktor lingkungan seperti ketidakpastian teknologi, tekanan sosial budaya dan politik.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk dianggap sebagai “meta-ability” yang bertindak sebagai sumber kecerdasan bahwa individu perlu menggunakan semua kecerdasan lain dan keterampilan kepemilikan lainnya secara efektif. Di dunia kerja, kecerdasan emosional sangat penting karena memungkinkan individu untuk membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan mencapai tujuan karier. Menurut Rakhshani pada tahun 2018 menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengurangi tingkat stres kerja. Individu dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, mereka juga lebih mampu membangun hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan atasan.

Penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan. Penilaian Kinerja bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja secara teratur dan efektif, maka perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengembangkan potensi karyawan, dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik. Di dunia kerja, kecerdasan emosional sangat penting karena memungkinkan individu untuk membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan mencapai tujuan karier. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dalam

mengurangi tingkat stres kerja. Individu dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, mereka juga lebih mampu membangun hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan atasan. Beberapa pernyataan yang telah dijelaskan di atas menjadi alasan mengapa penulis ingin meneliti tentang korelasi antara penilaian kinerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja pada guru SMP di Jombang, Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara penilaian kinerja, kecerdasan emosional, dan stres kerja di kalangan guru Sekolah Menengah Pertama di Jombang, Indonesia.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan observasional analitik dengan rancangan cross-sectional. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan November 2023 di enam SMP Negeri di Jombang. Penelitian ini dilakukan terhadap 138 guru yang diperoleh dengan menggunakan teknik *simple random sampling* untuk mengetahui prevalensi parameter yang tidak diketahui dari populasi target. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah guru yang masih aktif mengajar pada saat proses pengumpulan data penelitian. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah guru yang memiliki riwayat kesehatan mental yang buruk dari pemeriksaan medis atau psikiatri yang dibuktikan dengan rekam medis pribadi. Kriteria eksklusi ini ditetapkan untuk meminimalkan bias dalam pengumpulan data. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi penilaian kerja, kecerdasan emosional, dan faktor individu (umur, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, jenjang pendidikan, dan penghasilan). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja. Alat ukur penilaian penilaian kinerja menggunakan kuesioner penilaian kinerja guru yang dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kuesioner ini memiliki empat indikator utama yaitu pedagogi, kepribadian, sosial dan profesional (10). Hasil pengukuran dibagi menjadi enam kategori, yaitu: 1) Sangat Baik (Nilai Skor 91-100); 2) Baik (Nilai Skor 76-90); 3) Cukup (Nilai Skor 61-75); 4) Kurang (Nilai Skor 51-60) dan 5) Sangat Kurang (Nilai Skor <50).

Penelitian ini menggunakan uji univariat untuk mengetahui karakteristik subjek serta uji bivariat untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji yang digunakan untuk data bivariat dianalisis menggunakan uji korelasi spearman.

## HASIL

### Distribusi Karakteristik Guru SMP di Jombang

Hasil penelitian terkait karakteristik guru yang dijadikan responden penelitian dapat dilihat pada tabel 1, data perihal distribusi stress kerja pada guru dapat dilihat pada tabel 2. Sedangkan distribusi tingkat penilaian kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3. Pada tabel 4, kita dapat memperoleh informasi perihal tingkat kecerdasan emosional guru. Beberapa variabel lain yang berhubungan atau tidak berhubungan dengan stres kerja guru dapat dilihat pada tabel 5.

Pada tabel 1, informasi yang dapat diperoleh bahwa jumlah pekerja Perempuan lebih banyak dari laki-laki yaitu sebesar 58%. Dari segi usia, mayoritas usia responden kurang dari 55 tahun (51,4%). Pengambilan *cut off point* kategori usia ini didasarkan pada nilai median umur responden. Rata-rata usia responden tergolong kategori dewasa hingga lansia. Dari segi Pendidikan, hanya sedikit guru yang sudah memasuki jenjang magister (13,8). Jumlah ini tergolong tidak menjadi permasalahan sebab syarat minimal tingkat Pendidikan seorang guru tidak dituntut harus lulus magister (S2). Dari segi masa kerja, sebagian besar merupakan pekerja senior yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun (87,7%). Dari segi penghasilan mayoritas masih tergolong memiliki gaji kurang dari lima juta dengan status perkawinan rata-rata sudah menikah (92%).

**Tabel 1. Karakteristik dari Responden di SMP di Jombang**

No.	Karakteristik	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	Pria	58	42.0
	Perempuan	80	58.0
2	Usia		
	<55 tahun	71	51.4
	> 55 tahun	67	48.6
3	Pendidikan		
	Sarjana (S1)/ Diploma (D4)	119	86.2
	Magister (S2)	19	13.8
4	Masa kerja		
	< 5 tahun	8	5.8
	5-10 tahun	9	6.5
	>10 tahun	121	87.7
5	Penghasilan		
	<Rp 5.000.000,00/ bulan	93	67.4
	> Rp 5.000.000,00/ bulan	45	32.6
6	Status Perkawinan		
	Lajang	3	2.2
	Telah menikah	127	92.0
	Janda	8	5.8

**Tabel 2. Distribusi Stres Kerja pada Guru**

No.	Tingkat Stres Kerja	N	%
	Rendah	0	0,0
	Sedang	92	66.7
	Tinggi	46	33.3
<b>Total</b>		<b>138</b>	<b>100</b>

Tingkat stres pada guru SMP di Jombang dapat dilihat pada tabel 2. Berdasarkan informasi pada tabel 2, Sebagian besar guru berada pada tingkatan kategori stress sedang (66,7%) dan hampir sebagian mengalami stress tingkat tinggi (33,3%).

**Tabel 3. Distribusi Penilaian Kinerja Guru**

No.	Tingkat Penilaian Kinerja	n	%
	Sangat Kurang	0	0,0
	Kurang	0	0,0
	Cukup	21	15,2
	Baik	39	28,3
	Sangat baik	78	56,5
<b>Total</b>		<b>138</b>	<b>100</b>

Pada tabel 3, penilaian kinerja guru terbagi menjadi 5 kategori yaitu sangat kurang, kurang, cukup, baik dan sangat baik. Prosentase guru yang memiliki tingkat penilaian kinerja sangat baik menduduki prosentase terbesar yaitu 56,5%.

**Tabel 4. Distribusi Kecerdasan Emosional di Kalangan Guru**

No.	Tingkat Kecerdasan Emosional	n	%
	Rendah	0	0,0
	Sedang	63	45,7
	Tinggi	75	54,3
<b>Total</b>		<b>138</b>	<b>100</b>

Sepakat dengan hasil mayoritas tingkat penilaian guru yang dominan pada kategori sangat baik, data distribusi kecerdasan emosional yang dimiliki guru pada tabel 4 juga menunjukkan bahwa mayoritas tergolong kategori tinggi (54,3%).

**Tabel 5. Hubungan antara Karakteristik Responden, Kecerdasan Emosional dan Penilaian Kinerja dengan Stres Kerja**

No.	Variabel	Stres Kerja				P	Nilai Korelasi (r)
		Sedang		Tinggi			
		n	%	n	%		
	Jenis kelamin						
	Pria	41	70.7	17	29.3	0.397	Tidak berhubungan
	Perempuan	51	63.7	29	36.3		
	Usia						
	< 55 tahun	44	62.0	27	38.0	0.231	Tidak berhubungan
	> 55 tahun	48	71.6	19	28.4		
	Status perkawinan						
	Lajang					0.667	Tidak berhubungan
	Menikah	2	66.7	1	33.3		
	Duda/Janda	84	66.1	43	33.9		
		6	75.0	2	25.0		
	Masa kerja						
	<5 tahun	7	87.5	1	12.5	0.953	Tidak berhubungan
	5-10 tahun	4	44.4	5	55.6		
	>10 tahun	81	66.9	40	33.1		
	Pendidikan						
	Sarjana (S1)/	77	64.7	42	35.3	0.224	Tidak berhubungan
	Diploma (D4)	15	78.9	4	21.1		
	Magister (S2)	0	0.0	0	0.0		
	Penghasilan						
	< Rp5.000.000	61	65.6	32	34.4	0.703	Tidak berhubungan
	> Rp5.000.000	31	68.9	14	31.1		
	Penilaian Kinerja						
	Sangat kurang					0.000	Berhubungan dengan tingkat kekuatan hubungan sedang (r= -0,561)
	Kurang	0	0.0	0	0.0		
	Cukup	0	0.0	0	0.0		
	Baik	2	9.5	19	90.5		
	Sangat baik	22	56.4	17	43.6		
		68	87.2	10	12.8		
	Kecerdasan Emosional						
	Rendah	0	0.0	0	0.0	0.000	Berhubungan dengan tingkat kekuatan hubungan sedang (r= -0,555)
	Sedang	24	38.1	39	61.9		
	Tinggi	68	90.7	7	9.3		

Berdasarkan penyajian data pada tabel 5 dari analisis uji korelasi spearman, dari beberapa variabel yang diujikan, hanya faktor kecerdasan emosional dan penilaian kinerja guru yang menjadi faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada guru di SMP Jombang.

## PEMBAHASAN

Penilaian kinerja merupakan suatu tinjauan sistematis terhadap kondisi kerja karyawan yang dilakukan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja berpotensi menjadi sumber stres bagi karyawan, namun dapat pula menjadi alat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja,

meningkatkan produktivitas, dan sebagai dasar dalam membuat berbagai kebijakan terhadap karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ayu pada tahun 2023 yang menyebutkan hal serupa bahwa penilaian kinerja dapat mempengaruhi motivasi pencapaian kinerja pekerja. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa penilaian kinerja berhubungan dengan stress kerja pada tenaga guru di SMP wilayah Jombang. Penilaian kinerja dapat menjadi salah satu faktor stres kerja di tempat kerja. Stres kerja yang timbul akibat penilaian kinerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tekanan untuk mencapai target yang tidak realistis, kriteria penilaian yang tidak jelas, atau persepsi ketidakadilan dalam proses penilaian. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ardianto & Bukhori pada tahun 2021 yang menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan yang berat menyebabkan pekerja cepat merasa bosan dan tingkat kecemasan meningkat akibat adanya tekanan dari Perusahaan.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan stress kerja pada tenaga guru di SMP wilayah Jombang. Kecerdasan emosional dan stres kerja saling memiliki korelasi yang cukup kuat. Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan permasalahan di dunia kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Napirah pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi stres kerja perawat di rumah sakit saat pelaksanaan kerja. Adanya kecerdasan emosional ini memacu pekerja agar memiliki kapasitas untuk memahami perasaannya sendiri dan sensasi orang lain, kapasitas untuk memacu diri sendiri dan kapasitas untuk mengawasi perasaan dengan baik dalam dirinya dan terlibat dengan orang lain. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu melakukan manajemen stress dengan baik sehingga produktivitas kerja juga meningkat. Namun, hasil riset dari Wahyuni & Frendika pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X. Dari hal tersebut kita ketahui bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara langsung terhadap hasil kinerja pekerja. Stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional saja melainkan ada faktor lainnya.

Dari segi analisis karakteristik responden, pekerja yang usianya lebih muda akan mengalami risiko stres kerja, konflik kerja-keluarga, dan diskriminasi yang lebih besar daripada pekerja yang usianya lebih tua. Kemungkinan alasannya adalah pekerja yang lebih muda masih belajar beradaptasi dengan lingkungan kerja atau pekerja yang lebih tua lebih andal dalam beradaptasi. Kemungkinan lainnya adalah pekerja yang lebih muda menghadapi kondisi kerja yang lebih keras karena pekerja yang lebih tua memiliki lebih banyak otonomi di tempat kerja. Inilah sebabnya mengapa ada hubungan antara usia dan stres kerja. Hasil riset di lapangan menunjukkan bahwa usia tidak berkaitan dengan stress kerja seseorang. Hal ini didukung oleh Fuada & Wahyuni tahun 2017 yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dan stres kerja. Usia pada kondisi tertentu bukan merupakan faktor pengaruh pada pekerja, hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain seperti beban kerja. Beban kerja yang tidak berbeda dari setiap pekerjaan menyebabkan variabel usia tidak berhubungan dengan variabel stres kerja. Pekerja yang memiliki beban kerja tinggi cenderung lebih mengalami stress kerja.

Secara teori, status perkawinan memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Pekerja yang belum menikah memiliki seluruh fokus pada pekerjaannya, sedangkan pekerja yang sudah menikah terutama yang telah memiliki anak memiliki fokus yang terbagi karena harus mengurus keluarga juga. Fokus yang terbagi rentan menimbulkan stres. Namun, hasil riset di lapangan menunjukkan bahwa status perkawinan tidak berhubungan dengan stress kerja. Hal ini didukung oleh riset dari Osei-Mireku et al., pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa status perkawinan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Status perkawinan saja tidak cukup untuk dijadikan parameter stres kerja karena kualitas perkawinan menjadi pertimbangan penting dimana perkawinan yang bahagia akan mengurangi stres

sedangkan perkawinan yang disertai kekerasan cenderung menimbulkan stress. Riset lain juga menunjukkan hal serupa. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan stres kerja dapat disebabkan beberapa hal. Status perkawinan setiap individu memiliki karakteristik keluarga yang berbeda-beda. Banyak faktor yang menyebabkan status perkawinan tidak menjadi penyebab stres kerja, diantaranya adalah kemampuan individu dalam mengelola stres. Kemampuan mengelola stres secara efektif dapat membantu mengurangi dampak negatifnya.

Masa kerja merupakan suatu jangka waktu yang telah dijalani seseorang dalam suatu pekerjaan atau jabatan tertentu. Masa kerja dapat menimbulkan stres kerja, baik itu untuk masa kerja yang pendek maupun masa kerja yang panjang. Riset di PT.Pertamina TBBM Bitung tahun 2018 menunjukkan terdapat hubungan antara masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja. Adanya hubungan antara masa kerja seseorang menjadi perhatian tersendiri bagi perusahaan untuk mengurangi faktor-faktor yang menyebabkan stres bagi pekerja. Sedangkan hasil penelitian di lapangan diperoleh bahwa tidak ada kaitan antara masa kerja dengan stress kerja. Masa kerja setiap pekerja yang memiliki masa kerja yang lebih panjang dapat membantu menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang dihadapi oleh pekerja lainnya dengan masa kerja yang baru. Hal ini menyebabkan masa kerja tidak menjadi faktor pemicu terjadinya stres kerja di dunia kerja.

Pendidikan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat stres seseorang dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian. Seseorang dengan pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah. Stres yang dialami seseorang dalam bekerja akan berdampak pada hasil pekerjaannya. Stres kerja merupakan masalah yang memerlukan perhatian khusus karena apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai gejala yang dapat menurunkan kesehatan, produktivitas, dan kinerja pekerja secara signifikan (Alief et al., 2021). Keterkaitan antara pendidikan dengan stres kerja menunjukkan bahwa pendidikan memegang peranan penting dalam dunia kerja. Keterkaitan antara pendidikan dengan stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jenis pekerjaan, lingkungan kerja, dan karakteristik individu. Riset di lapangan menunjukkan pendidikan tidak mempengaruhi tingkat stress kerja pekerja. Stres kerja pada setiap pekerjaan termasuk guru memiliki faktor yang berbeda-beda, seperti jenis pekerjaan. Ada beberapa pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang lebih dari sekadar pendidikan formal.

Stres kerja berhubungan dengan tingkat kepuasan pekerja terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Sebagaimana teori atribusi menjelaskan perilaku terkait, hal tersebut mencerminkan bahwa stres kerja yang rendah dipengaruhi oleh kepuasan pekerja terhadap pendapatan yang diterimanya. Dapat disimpulkan bahwa pendapatan yang diterima pekerja tinggi akan menyebabkan stres kerja yang dialaminya menjadi lebih rendah sehingga pendapatan berhubungan dengan stres kerja. Stres kerja merupakan masalah multifaktorial yang memerlukan pendekatan holistik untuk mengatasinya. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan tingkat pendapatan tidak berhubungan dengan stress kerja. Hubungan antara pendapatan dan stres kerja bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pendapatan yang tinggi tidak selalu menjamin stres yang rendah, begitu pula sebaliknya. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, status perkawinan, dan lama masa kerja.

## KESIMPULAN

Karakteristik guru SMP di Jombang cukup bervariasi. Mayoritas guru yang menjadi responden penelitian berjenis kelamin Perempuan (58%), berusia kurang dari 55 tahun (51,4%), lulus sarjana (S1) sebesar 86,2%), sangat berpengalaman dalam bekerja lebih dari 10 tahun (87,7%), memiliki penghasilan kurang dari lima juta (67,4%) serta berstatus telah menikah (92%). Dari segi tingkat penilaian kinerja mayoritas pada kategori sangat baik (56,5).

Hal ini didukung oleh tingkat kecerdasan emosional yang Sebagian besar juga masuk pada kategori tinggi (54,3). Dari segi tingkat stres kerja, masih dijumpai guru yang mengeluh dengan tingkat stress tinggi (33,3%), namun mayoritas tergolong sedang (66,7%). Hasil analisis uji statistik korelasi spearman menunjukkan faktor kecerdasan emosional ( $\text{sig}=0,000$ ) dan penilaian kinerja ( $\text{sig}=0,000$ ) memiliki hubungan yang signifikan dengan stress kerja dengan tingkat kekuatan hubungan cukup kuat. Oleh karena itu diperlukan upaya manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pekerja dan kecerdasan emosional dengan melakukan pelatihan dan pendampingan bagi guru terkait ketrampilan digitalisasi akademik yang menjadi tantangan terbesar di era Pendidikan sekarang.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada segenap jajaran guru SMP yang ada di wilayah Jombang yang telah berkenan dijadikan sebagai responden penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agai-Demjaha T, Bislimovska JK, Mijakoski D. Level of work related stress among teachers in elementary schools. *Open Access Maced J Med Sci*. 2015;3(3):484–8.
- Ardianto R, Bukhori M. Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS J Ekon Manaj Bisnis*. 2021;2(01):89–98.
- Ayu F, Rhomadhoni MN, Sahri M, Hutapea O, Winarno B. A review of fit to work assessment program on the work performance of heavy equipment operators during the pandemic covid-19 at Indonesia. *Bali Med J*. 2023;12(2):1906–8.
- Fuada N, Wahyuni I, Kuniawan B. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Kamar Bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang. *J Kesehat Masy FKM UNDIP [Internet]*. 2017;5(5):12–26. Available from: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/18938>
- Hasanuddin. Perbedaan Kecerdasan Emosi Guru Ditinjau dari Jenis Kelamin Differences in Teacher Emotional Intelligence Viewed From Gender. *J Divers*. 2018;4(1):26–31.
- Hasnah H, Hendra DA, Hapsah H. Correlation Between Emotional Intelligence and Problem Solving Skill of Health Students of Faculty of Medicine Universitas Hasanuddin. *Indones Contemp Nurs J (ICON Journal)*. 2018;3(1):22.
- Hsu HC. Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from an ecological perspective. *Int J Environ Res Public Health*. 2019;16(1).
- Jain V, Sharma A. a Study of Relationship of Stress and Demographic Profile of Employees With Special Reference To Their Marital Status and Income. *UGC Care J [Internet]*. 2020;43(4). Available from: <https://www.researchgate.net/publication/345993001>
- Januari CI, Utami HN, Ruhana I. PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *J Adm Bisnis (JAB)*. 2015;24(2):1–8.
- Lutfiya I, Qothrunnada N, Amalia SN. Analysis Clasification Factors of Work Productivity Among Teachers During Wfh (Work From Home) Based on Decision Tree. *Med Technol Public Heal J*. 2021;5(2):137–47.
- Manabung AR, Suoth LF, Warouw F. Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Kesmas*. 2018;7(5):1–10.
- Mozumder MK. Reliability and validity of the Perceived Stress Scale in Bangladesh. *PLoS One [Internet]*. 2022;17(10 October):1–9. Available from: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0276837>
- Napirah MR, Untad V, Alfani S. Correlation between emotional intelligence and nurse work

- stress in hospitalization services, undata hospital. Open Access Maced J Med Sci. 2021;9:337–40.
- Nurul S, Arni Rizqiani Rusydi, Andi Rizky Amelia, Ikham Hardi S, Ulfa Sulaeman. Hubungan Pendidikan Dengan Stres Kerja Pada Sopir AKAP (Antar Kota Antar Propinsi) Di PT. Borlindo Mandiri Jaya. Wind Public Heal J. 2023;4(3):505–10.
- Osei-Mireku G, Wang X, Lartey J, Sarpong F. Individual Differences in Experiencing Occupational Stress—A Case Study on Nurses of Tamale Teaching Hospital (TTH). Open J Bus Manag. 2020;08(04):1657–73.
- Paramita L, Supartha IWG. Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance. 2022;7(3):163–7.
- Permatasari CL, Nawati I, Yanti TW, Kusumawardhany ZS. Kompetensi Sumber Daya Manusia Perkantoran Di Era Milenial. Semin Nas Pendidik Adm Perkantoran 2018 [Internet]. 2018;161–70. Available from: <https://jurnal.uns.ac.id/snpap/article/view/27876>
- Purnami CT, Sawitri DR. Instrumen “ Perceive Stress Scale ” Online Sebagai Alternatif Alat Pengukur Tingkat Stress Secara Mudah Dan Cepat. Semin Nas Kolaborasi Pengabdian Kpd Masyarakat UNDIP-UNNES [Internet]. 2019;311–4. Available from: <https://proceedings.undip.ac.id/index.php/semnasppm2019/article/download/119/138>
- Putri DM, Sahri S. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Laju Perdana Indah Di Oku Timur. J Kompetitif. 2021;10(2):08.
- Rahardja U, Aini Q, Graha YI, Tangkaw MR. Gamification Framework Design of Management Education and Development in Industrial Revolution 4.0. J Phys Conf Ser. 2019;1364(1):0–13.
- Rakhshani T, Motlagh Z, Beigi V, Rahimkhanli M, Rashki M. The relationship between emotional intelligence and job stress among nurses in Shiraz, Iran. Malaysian J Med Sci. 2018;25(6):100–9.
- Razak MAZ, Pardiman, Rizal M. Pengaruh WFH (Work From Home), Desain Pekerjaan, dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 6 Malang). J Ris Manaj PRODI Manaj. 2021;19:1–11.
- Schoger LI. Coping with work-related stressors: does education reduce work-related stress? J Public Heal [Internet]. 2023;(0123456789). Available from: <https://doi.org/10.1007/s10389-023-02070-5>
- Setiawan AB, Amilin A, Al Arif M. Recent Development of Islamic Banking Performance Measurement. Etikonomi. 2020;19(2):203–20.
- Singal EM, Manampiring A, Nelwan J. Sam Ratulangi. J Public Heal Sam Ratulangi. 2020;1(March):40–51.
- Suparjiman, Zulkarnaen W, Sasangka I. Work Stress: a Negative Cause and Impact Analysis. Jimea. 2021;5(2):1743–56.
- Vallasamy SK, Muhadi SU, Vijaya Retnam SK. Underlying Factors that Contributed to Job Stress in an Organisation. Int J Acad Res Bus Soc Sci. 2023;13(5).
- Wahyuni D, Frendika R. Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . X. 2022;11–5.