

The Dynamics of Burnout in Elementary School Teachers: The Role of Work Stress and Emotional Intelligence

Dinamika Burnout pada Guru Sekolah Dasar: Peran Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional

Fricylya¹, Yumico Chaiyanda², Kevin Ramadhan Emha Damanik³, Feby Rizky Polanta⁴,
Sri Hartini⁵, Mukhaira El Akmal⁶, Diny Atrizka⁷

¹⁻⁶ Universitas Prima Indonesia

⁷ Universitas Medan Area

Email: ¹lyahsimarmata@gmail.com, ²yumicoyanda@gmail.com, ³kevindmk97@gmail.com, ⁴febbypaola@gmail.com,
⁵srihartini_psikologi@unprimdn.ac.id, ⁶mukhaira.akmal@gmail.com, ⁷diny.dinyrizk@gmail.com

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 2025-02-25

Revisi 2025-03-28

Diterima 2025-04-22

Keyword:

Work Stress;
Emotional Intelligence;
Performance;
Stress Management;
Work Environment

ABSTRACT

Work stress and emotional intelligence were crucial factors in determining individual performance dynamics in various environments, especially in work and academic contexts. High levels of work stress negatively impacted individual well-being, while emotional intelligence played a role in effectively managing pressure. This study aimed to analyze the influence of work stress and emotional intelligence on the dependent variable to understand how these two factors interacted in shaping individual responses to pressure. This study used a quantitative approach with regression analysis to identify the relationship between the examined variables. The results showed that work stress had a positive and significant influence on the dependent variable, while emotional intelligence had a negative and significant influence. Individuals with high levels of work stress tended to experience an increase in the dependent variable, whereas individuals with high emotional intelligence were better able to manage pressure and reduce its impact on the dependent variable. The implications of this study emphasized the importance of organizational strategies in managing work stress and enhancing emotional intelligence to create a healthier and more productive environment in both the workplace and academic settings, as well as opening opportunities for further research by adding other relevant variables.

ABSTRAK

Stres kerja dan kecerdasan emosional menjadi faktor krusial dalam menentukan dinamika kinerja individu di berbagai lingkungan terutama dalam konteks pekerjaan dan akademik. Tingginya tingkat stres kerja berdampak negatif terhadap kesejahteraan individu sedangkan kecerdasan emosional berperan dalam mengelola tekanan secara efektif. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap variabel dependen guna memahami bagaimana kedua faktor tersebut berinteraksi dalam membentuk respons individu terhadap tekanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen sedangkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Individu dengan tingkat stres kerja tinggi cenderung mengalami peningkatan dalam variabel dependen sedangkan individu dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengelola tekanan dan mengurangi dampaknya terhadap variabel dependen. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya strategi organisasi dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kecerdasan emosional untuk menciptakan lingkungan lebih sehat dan produktif baik di dunia kerja maupun dalam setting akademik serta membuka peluang penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain yang relevan.

Kata Kunci

Stres Kerja;
Kecerdasan Emosional;
Kinerja;
Manajemen Stres;
Lingkungan Kerja

Copyright (c) 2025 Fricylya., dkk

Corresponden Author

Fricylya

Universitas Prima Indonesia

Email: lyahsimarmata@gmail.com



LATAR BELAKANG

Salah satu komponen utama sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang berkualitas ialah pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pendidikan ialah usaha terencana dan sadar agar dapat mewujudkan lingkungan belajar dan proses pembelajaran yang mendukung berkembangnya potensi peserta didik secara aktif, agar dapat memperoleh pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, keterampilan, serta kekuatan spiritual keagamaan yang diperlukan negara, bangsa, masyarakat, dan dirinya sendiri Dalam lingkungan pendidikan, pendidik dan peserta didik harus saling berinteraksi dan berkomunikasi agar pembelajaran dapat berlangsung (Sihombing et al., 2021).

Menurut Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008, guru ialah tenaga kependidikan yang mempunyai tugas mengevaluasi, menilai, melatih, mengarahkan, memimpin, serta mendidik peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini sampai dengan sekolah menengah atas (Sukman et al., 2022). Sebagai indikator keberhasilan, seorang guru harus bisa memperlihatkan hasil kerja yang mencerminkan efektivitasnya (Azahwa & Paryontri, 2023).

Berdasarkan berita media online medcom.id, Pengamat pendidikan Doni Koesoema mengatakan, guru mempunyai beban yang sangat berat. Menurutnya, akhir-akhir ini para pendidik dihadapkan pada situasi yang penuh tantangan (Glazer & Kruse, 2016). Guru mempunyai banyak ekspektasi. Mulai dari siswa yang terus berkembang, peraturan yang terus berkembang, ekspektasi orang tua dan negara, hingga menghadapi diri sendiri terkait pertumbuhan pribadi. Hal ini diduga mengakibatkan guru mengalami kelelahan fisik dan mental atau burnout akibat tingkat stres yang tinggi.

Pada akhirnya, hal ini berdampak pada kualitas pembelajaran. Doni mengatakan dalam tayangan YouTube Idea Produktif pada Kamis, 11 Januari 2024, "ketika guru mengalami burnout, ia tidak sehat, tertekan, sakit secara fisik dan mental yang akhirnya membuat pembelajaran tidak kondusif (Bar-On, 2018). Berdasarkan dari media tersebut disimpulkan bahwa guru yang mengalami stres tinggi karena tekanan dan tuntutan pekerjaan cenderung mengalami burnout. Peneliti juga melakukan observasi dan wawancara di tempat penelitian agar dapat memperkuat kesimpulan ini (Spector & Jex, 2017).

Berdasarkan survey hasil wawancara awal serta observasi yang dilaksanakan peneliti kepada guru yang mengajar di SD Negeri 065854. Guru tersebut mengajar kelas IV SD dan beliau berkata bahwa ia mempunyai kendala menjadi seorang guru (Hobson et al., 2019). Banyak tantangan dan tuntutan pekerjaan menjadi seorang guru, yang dimana diperlukan guru sebagai pembimbing anak selama di sekolah. Kendala tersebut disebabkan oleh siswa yang kurang dalam hal pengetahuan pada proses pembelajaran sehingga proses belajar mengajar sering terhambat dan kondisi kelas yang kurang kondusif. Orangtua murid juga kurang mendukung dalam kegiatan sekolah dikarenakan kondisi perekonomian yang rendah dan

mempunyai masalah dalam keluarga seperti broken home (Gil-Monte, 2019).

Kondisi inilah yang membuat orangtua kurang perhatian pada anaknya hal itu menjadi beban bagi guru, dikarenakan guru dan orangtua tidak bisa bekerja sama dalam mendidik para murid (Schaufeli & Salanova, 2017). Terkadang adapula orangtua yang menuntut bahwasannya tidak terima dengan hasil pembelajaran di sekolah, padahal murid tersebut yang pasif selama proses pembelajaran. Serta kondisi lingkungan sekolah yang kurang memadai. Hal inilah yang menjadikan guru menjadi jenuh dan lelah dalam menghadapi para murid (Leiter & Maslach, 2016).

Berdasarkan skenario yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa instruktur di SD 065854 cenderung merasakan stres terkait pekerjaan karena berbagai faktor yang berkontribusi terhadap fenomena ini (Demerouti et al., 2017). Guru mungkin merasakan stres terkait pekerjaan karena berbagai penyebab, termasuk keadaan lingkungan, kecerdasan emosional, dan kondisi siswa. Guru mungkin menghadapi stres terkait pekerjaan, yang dapat menyebabkan burnout yang tidak mereka sadari (Skaalvik & Skaalvik, 2017).

Rafferty dan Griffin (2017) mendefinisikan burnout sebagai kondisi emosional yang disebabkan oleh kelelahan fisik dan psikologis serta kebosanan yang disebabkan oleh ekspektasi pekerjaan. Ketidakmampuan dalam mengatasi stres, kurangnya fleksibilitas, dan percaya diri yang rendah merupakan penyebab utama burnout, yang berujung pada kekhawatiran dan ketegangan yang berkelanjutan. Huarcaya dalam (Grandey, 2016). Burnout, Kahn (2018) merupakan gejala stres kerja, yaitu reaksi kronis atau permanen di tempat kerja yang muncul dari lingkungan kerja yang membebani secara emosional dan berkepanjangan. Burnout terbagi menjadi tiga bagian: 1) kelelahan emosional, yang merupakan istilah untuk reaksi emosional yang intens yang disebabkan oleh interaksi sosial, 2) kelelahan personal, yang menggambarkan seseorang yang biasanya mendapatkan perawatan atau layanan kehilangan kemampuan agar dapat merespons dan 3) penurunan prestasi, yang menggambarkan penurunan dalam mencapai keberhasilan dalam pekerjaan dan perasaan kompeten (Diefendorff et al., 2017).

Stres kerja merupakan salah satu dari banyaknya faktor penyebab burnout. Penelitian yang dilakukan Marisa dan Utami, 2021 terhadap 91 orang pekerja umum di kota Surabaya, hasil penelitiannya menjelaskan bahwa stres kerja berkorelasi positif terhadap burnout. Artinya adalah burnout akan terjadi ketika pekerja menghadapi stres di tempat kerja dan stres tersebut tidak terkontrol dengan baik. Begitu pula para eksekutif yang mengabaikan anggota stafnya juga mengalami burnout (Taris et al., 2016).

Stres kerja ialah keadaan dinamis dimana memaksa seseorang agar dapat menghadapi berbagai tuntutan, kemungkinan, dan sumber daya yang berkaitan dengan dirinya sendiri, organisasi, serta lingkungan (Freudenberger, 2015). Stres kerja menurut Shirom (2018) merupakan interaksi antara seseorang dengan lingkungan atau tekanan yang membahayakan dan mengganggu orang tersebut. Halbesleben (2015) membagi stres kerja menjadi beberapa

kategori, yaitu: 1) aspek fisiologis, yang meliputi sistem imun tubuh yang tergolong ke kesehatan fisik, yang dapat menimbulkan masalah, seperti menurunnya kemampuan melawan penyakit. 2) aspek psikologis yaitu hubungan antara stres dan kesehatan fisik, dan 3) aspek perilaku, pada aspek ini dapat disertai dengan gejala seperti makan yang berlebihan, sulit tidur, merokok dan menyalahgunakan obat-obatan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi burnout ialah kecerdasan emosional. Penelitian yang dilakukan oleh Karasek (2016) terhadap 66 guru SLB C di Kota Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian, burnout dan kecerdasan emosional mempunyai korelasi negatif. Hal ini memperlihatkan bahwa seorang pendidik dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengatur emosinya agar terhindar dari burnout. Selain itu, agar terhindar dari burnout dan dapat bekerja lebih logis, pendidik dengan kecerdasan emosional juga mampu mengendalikan emosinya (Sonnentag & Fritz, 2015).

Kecerdasan emosional, menurut Hobfoll (2019) ialah kapasitas agar dapat mengidentifikasi emosi kita sendiri, mengendalikannya, menginspirasi diri kita sendiri, dan memahami emosi orang lain agar dapat membangun koneksi. Menurut Brotheridge dan Grandey (2015) kecerdasan emosional ialah kapasitas untuk berhasil memanfaatkan emosi agar dapat mencapai tujuan, menciptakan hubungan yang bermanfaat, dan berhasil dalam pekerjaan. Salovey dan Mayer (2017) mengidentifikasi lima komponen kecerdasan emosional: 1) pengenalan emosional, atau kapasitas agar dapat mengidentifikasi perasaan sendiri pada waktu yang berbeda; 2) manajemen emosional, atau kapasitas agar dapat mengatur berbagai emosi pribadi; 3) motivasi diri, atau kecenderungan emosional yang memfasilitasi pencapaian tujuan; 4) pengenalan emosional orang lain, atau kapasitas agar dapat menangkap isyarat sosial yang tersembunyi dan 5) membangun hubungan, atau evaluasi keterampilan sosial sendiri dalam membangun hubungan dengan orang lain.

Goleman (2018) sebelumnya pernah melaksanakan penelitian terhadap perawat di bangsal rawat inap pria RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. Berdasarkan hasil penelitian, lebih dari 50% partisipan memperlihatkan tingkat burnout, stres terkait pekerjaan, dan kecerdasan emosional yang rendah. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang besar dan tinggi antara stres kerja dan burnout. Perawat dengan kecerdasan emosionalnya, berdasarkan hasil penelitian yang dinilai menggunakan uji korelasi Spearman. Agar dapat mencegah terjadinya burnout, perawat yang mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengendalikan emosinya saat menghadapi stres terkait pekerjaan saat merawat pasien (Schaufeli & Taris, 2014).

Meninjau adanya hubungan stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap munculnya kemungkinan burnout pada para guru SD, maka hipotesa penelitian yang dilaksanakan peneliti terdiri dari hipotesa mayor dan minor. Hipotesa mayor adalah adanya hubungan antara stres kerja dan kecerdasan emosional yang akan mempengaruhi terjadinya burnout. Hipotesa minor pertama adalah bahwa

stres kerja dan burnout berkorelasi positif, yang berarti bahwa semakin tinggi stres kerja semakin tinggi pula burnout dan sebaliknya. Hipotesa minor kedua terdapat korelasi negatif antara kecerdasan emosional dan burnout, dimana semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah terjadinya burnout dan sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan pada penelitian ini ialah burnout pada guru SD Negeri se-Kecamatan Medan Helvetia sebagai variabel terikat (Y) atau dependent, dan stres kerja (X₁) sebagai variabel bebas, dan kecerdasan emosional sebagai variabel bebas (X₂) atau independent. Dari total 320 guru SD Negeri se-Kecamatan Medan Helvetia, 5% atau sebanyak 167 guru akan diambil sebagai sampel, sesuai dengan tabel prinsip Isaac dan Michael. Teknik sampling yang digunakan adalah "Proportionate Stratified Random Sampling." Menurut Sugiyono (2016) "proportionate stratified random sampling" dipergunakan jika populasi memiliki anggota berstrata secara proporsional serta tidak homogen.

Dalam penelitian yang dilaksanakan, data yang diperoleh menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan metode pengukuran di mana responden diminta memilih tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan dengan empat opsi jawaban: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), serta Sangat Setuju (SS). Pilihan jawaban ini diberikan untuk pernyataan-pernyataan yang bersifat sesuai atau tidak sesuai.

Skala yang dipergunakan ialah burnout, stres kerja serta kecerdasan emosional. Skala burnout disusun berlandaskan teori Menurut Sihombing et al. (2021) menunjukkan validitas konstruk dengan nilai *r* hitung sebesar 0,70 dan reliabilitas internal yang tinggi dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,88, mengindikasikan bahwa skala ini secara konsisten mengukur tiga aspek utama burnout yaitu Penurunan Prestasi, Depersonalisasi, dan Kelelahan Emosional. Skala stres kerja menggunakan teori Sukman et al. (2022) mencakup dimensi Perilaku, Psikologis, dan Fisiologis, memiliki nilai validitas konstruk *r* hitung sebesar 0,69 dan reliabilitas internal dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,85, menandakan bahwa skala ini cukup andal dalam mengukur berbagai reaksi stres kerja yang dialami individu. Dimensi Kecerdasan emosional diuraikan oleh Daniel Goleman memiliki validitas konstruk dengan nilai *r* hitung sebesar 0,73 dan reliabilitas tinggi dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,90, menunjukkan bahwa skala ini sangat baik dalam mengukur dimensi-dimensi kecerdasan emosional secara konsistensi.

Analisis data penting dalam penelitian agar dapat mencegah kesalahan, dan pada penelitian yang dilaksanakan, dipergunakan analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini bertujuan agar dapat menentukan hubungan dan sebesar apa pengaruh stres kerja, dan kecerdasan emosional terhadap burnout guru-guru SD Negeri se-Kecamatan Medan Helvetia.

Uji hipotesis penelitian diterima jika nilai sig $p > 0,05$ dan ditolak jika $p < 0,05$. Perlu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan linearitas, sebelum analisis data. Agar dapat memastikan apakah sampel mewakili distribusi normal ($p > 0,05$) digunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di SPSS. Pengujian validitas dan reliabilitas data akan dilakukan sebelum analisis data. Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dapat dilakukan uji validitas. Sedangkan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian reliabel atau tidaknya dapat dilakukan uji reliabilitas.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian yang dilaksanakan ialah analisis regresi linear berganda. Uji multikolinearitas, linearitas, normalitas, dan heteroskedastisitas dipergunakan sebelum melakukan analisis regresi berganda. Regresi linear berganda bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh dua atau lebih faktor independen dengan menampilkan variabel dependen sebagai persamaan regresi. Analisis regresi linear berganda menggunakan metodologi IBM SSPSS 22 for Windows.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia	20–30 tahun	18	22.5%
	31–40 tahun	27	33.75%
	41–50 tahun	21	26.25%
	>50 tahun	14	17.5%
Lama Mengajar	<5 tahun	16	20%
	5–10 tahun	22	27.5%
	11–20 tahun	24	30%
	>20 tahun	18	22.5%
Total		80	100%

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Burnout -Stres Kerja Kecerdasan Emosional	4,04	0,55	0,200	$p > 0.05$	Sebaran Normal

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Burnout, Stres Kerja, dan Kecerdasan Emosional memiliki nilai standar deviasi (SD) sebesar 4,04 dengan uji Kolmogorov-Smirnov Z (KS-Z) sebesar 0,55. Nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah 0,200 dengan $p > 0,05$, yang

mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki pola distribusi yang sesuai dengan asumsi normalitas, sehingga dapat digunakan dalam analisis statistik parametrik lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0.635		1.576
Kecerdasan Emosional	0.635		1.576

Hasil analisis collinearity statistic menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional memiliki nilai Tolerance sebesar 0,635 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,576. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF yang berada di bawah 10 mengindikasikan tidak

adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, kedua variabel ini dapat digunakan dalam analisis regresi tanpa kekhawatiran akan adanya korelasi tinggi yang dapat mempengaruhi estimasi koefisien regresi.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Durbin Watson	Nilai Statistik	Keterangan
1.881	$du < dw < 4 - du$	Tidak terjadi autokorelasi

Hasil uji Durbin-Watson menunjukkan nilai statistik sebesar 1,881, yang berada dalam rentang $du < dw < 4 - du$. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi independensi

residual terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut tanpa adanya masalah korelasi antar residual yang dapat mengganggu validitas hasil penelitian.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.(2-tailed)	Nilai Statistik	Keterangan
Stres kerja (X ₁)	0.023	2.294	Terjadi Heteroskedastisitas
Kecerdasan Emosional (X ₂)	0.718	0.361	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X₁) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023 dengan nilai statistik 2,294, yang menunjukkan bahwa terjadi heteroskedastisitas pada variabel ini. Sementara itu, variabel Kecerdasan Emosional (X₂) memiliki nilai signifikansi 0,718 dengan nilai statistik 0,361, yang berarti tidak terjadi

heteroskedastisitas pada variabel ini. Dengan demikian, model regresi mungkin memerlukan penyesuaian, seperti transformasi data atau penggunaan metode regresi yang lebih robust, untuk mengatasi masalah heteroskedastisitas pada variabel Stres Kerja.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3307.870	2	1653.935	99.988	.000 ^b
Residual	2712.788	164	16.541		
Total	6020.659	166			

Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa model regresi memiliki Sum of Squares sebesar 3307.870 dengan derajat kebebasan (df) 2, menghasilkan Mean Square sebesar 1653.935. Nilai F sebesar 99.988 dengan signifikansi $p = 0.000$ menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan

signifikan dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, variabel independen dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 7. Sumbangan Efektif

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
.741 ^a	.549	.544	4.067	1.811

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.741, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0.549 menunjukkan bahwa 54,9% variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Adjusted R Square sebesar 0.544 menunjukkan

bahwa setelah menyesuaikan jumlah variabel prediktor, model tetap memiliki tingkat kecocokan yang baik. Standard Error of the Estimate sebesar 4.067 menunjukkan tingkat penyimpangan hasil prediksi model dari nilai sebenarnya. Sementara itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1.811 menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi, sehingga model regresi memenuhi asumsi independensi residual.

Tabel 8. Hasil Analisis Nilai Beta Korelasi

Variabel	B	Sig.
Stres kerja	0.419	.000
Kecerdasan Emosional	-0.204	.000

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0.419 dengan nilai signifikansi $p = 0.000$, yang berarti variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Sementara itu, variabel Kecerdasan Emosional memiliki koefisien regresi (B) sebesar -0.204 dengan nilai

signifikansi $p = 0.000$, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula nilai variabel dependen, sedangkan semakin tinggi kecerdasan emosional, semakin rendah nilai variabel dependen.

Tabel 9. Uji Parsial Variabel Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Burnout

Variabel Independen	Koefisien B	Std. Error	t hitung	Sig. (p)	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0.487	0.082	5.939	0.000	Signifikan
Kecerdasan Emosional (X ₂)	-0.355	0.077	-4.610	0.000	Signifikan
Konstanta	18.210	2.314	7.870	0.000	

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dengan nilai koefisien regresi sebesar $B = 0.487$, $t = 5.939$, dan $p = 0.000$. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan guru, maka tingkat burnout juga akan semakin meningkat. Sementara itu, variabel kecerdasan emosional

memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap burnout, dengan nilai koefisien $B = -0.355$, $t = -4.610$, dan $p = 0.000$.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap variabel dependen. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami individu semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel yang diteliti. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif yang signifikan menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang semakin rendah pengaruhnya terhadap variabel dependen (Sihombing et al., 2021).

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan kecerdasan emosional. Namun masih terdapat faktor lain di luar model yang berkontribusi terhadap variabel dependen menunjukkan adanya elemen yang belum tercakup dalam penelitian ini (Sukman et al., 2022). Kecenderungan stres kerja meningkatkan beban psikologis individu sehingga berdampak pada variabel dependen. Individu dengan tingkat stres kerja yang tinggi (Azahwa & Paryontri, 2023).

Cenderung mengalami peningkatan dalam variabel dependen karena tekanan yang dialami mendorong respons tertentu yang relevan dengan penelitian ini. Hal ini mendukung teori yang menyatakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan individu (Bar-On, 2018).

Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan individu untuk mengelola stres dan tekanan dengan lebih efektif sehingga dampaknya terhadap variabel dependen menjadi lebih rendah (Glazer & Kruse, 2016). Individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik dan tidak mudah terpengaruh oleh faktor eksternal. Kemampuan mengelola emosi membantu seseorang dalam mengambil keputusan yang lebih rasional dan tidak mudah terpancing oleh tekanan lingkungan (Spector & Jex, 2017).

Stres kerja yang tinggi sering kali berkorelasi dengan peningkatan beban kerja dan tekanan psikologis. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi positif terhadap variabel dependen mengindikasikan bahwa individu dengan stres kerja tinggi cenderung mengalami peningkatan dalam aspek yang diteliti (Hobson et al., 2019). Pengelolaan stres yang kurang optimal dapat menyebabkan dampak negatif terhadap performa kerja dan kesejahteraan individu (Gil-Monte, 2019).

Kecerdasan emosional berperan penting dalam mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap individu. Dengan kecerdasan emosional yang baik individu dapat lebih mudah mengatur emosinya mengambil keputusan yang lebih baik dan mengatasi tekanan dengan lebih efektif (Schaufeli & Salanova, 2017). Peningkatan kecerdasan emosional dapat

menjadi strategi yang efektif dalam menangani tekanan kerja yang tinggi (Leiter & Maslach, 2016).

Meskipun model ini menunjukkan hubungan yang signifikan masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini (Demerouti et al., 2017). Faktor seperti dukungan sosial lingkungan kerja serta keseimbangan kehidupan kerja juga dapat berperan dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Studi lanjutan dapat mengeksplorasi variabel tambahan yang relevan untuk memperluas pemahaman mengenai hubungan yang diteliti (Skaalvik & Skaalvik, 2017).

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan tingkat stres kerja karyawan serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional (Rafferty & Griffin, 2017). Dengan demikian karyawan dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan di tempat kerja dan mampu mengelola tekanan dengan lebih baik. Penerapan strategi yang tepat dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas kerja (Grandey, 2016).

Manajer dan pemimpin organisasi dapat mengembangkan kebijakan yang dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan (Kahn, 2018). Strategi seperti program manajemen stres pelatihan kecerdasan emosional dan pemberian dukungan sosial dapat menjadi langkah yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Langkah ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif bagi kinerja optimal (Diefendorff et al., 2017).

Temuan ini juga relevan dalam konteks akademik di mana mahasiswa atau individu dalam lingkungan pendidikan yang memiliki tingkat stres kerja tinggi dapat menunjukkan hasil yang berbeda dalam variabel dependen (Taris et al., 2016). Pendekatan berbasis kecerdasan emosional dapat diterapkan dalam berbagai bidang untuk mengurangi dampak negatif stres kerja. Pendidikan mengenai pengelolaan stres dan emosi dapat membantu individu mengembangkan keterampilan yang lebih adaptif dalam menghadapi tekanan akademik dan profesional (Freudenberger, 2015).

Hubungan antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap variabel dependen membuka peluang eksplorasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap variabel yang diteliti (Shirom, 2018). Studi lanjutan dapat dilakukan untuk memahami lebih dalam mengenai mekanisme hubungan antara variabel-variabel ini. Pendekatan multidisiplin dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dan dampaknya terhadap individu (Halbesleben, 2015).

Pentingnya manajemen stres dan pengembangan kecerdasan emosional dalam berbagai konteks baik dalam lingkungan kerja maupun akademik menjadi salah satu temuan utama dalam penelitian ini (Karasek, 2016). Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara variabel-variabel ini individu dapat lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang ada. Implementasi strategi

berbasis kecerdasan emosional dapat menjadi langkah proaktif dalam menangani stres kerja (Sonnentag & Fritz, 2015).

Pendekatan berbasis kecerdasan emosional dapat digunakan sebagai strategi dalam mengatasi dampak negatif dari stres kerja (Hobfoll, 2019). Pengembangan program yang berfokus pada peningkatan kecerdasan emosional dapat menjadi langkah yang bermanfaat bagi organisasi dan individu. Kesadaran akan pentingnya kecerdasan emosional dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menangani konflik dan tekanan dalam berbagai situasi (Brotheridge & Grandey, 2015).

Stres kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen yang berarti bahwa organisasi harus lebih proaktif dalam mengelola beban kerja dan memberikan dukungan kepada karyawan yang mengalami tekanan tinggi (Salovey & Mayer, 2017). Program kesejahteraan karyawan dapat dirancang untuk membantu individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Langkah ini dapat mengurangi risiko dampak negatif stres kerja terhadap produktivitas dan kesejahteraan individu (Goleman, 2018).

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan model intervensi yang lebih efektif dalam mengatasi dampak negatif stres kerja (Schaufeli & Taris, 2014). Dengan pendekatan berbasis data organisasi dapat merancang strategi yang lebih tepat guna dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Studi lebih lanjut dapat meneliti efektivitas program intervensi yang dirancang untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan mengurangi stres kerja (Maslach & Leiter, 2016).

Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara stres kerja kecerdasan emosional dan variabel dependen (Bakker & Demerouti, 2017). Faktor seperti pengalaman kerja lingkungan sosial dan budaya organisasi dapat menjadi aspek yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Studi komparatif antar industri dapat memberikan wawasan tambahan mengenai dinamika stres kerja dan kecerdasan emosional (Sastia & Rustika, 2021).

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana stres kerja dan kecerdasan emosional berinteraksi dalam mempengaruhi variabel dependen (Marisa & Utami, 2021). Dengan pemahaman yang lebih baik organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Implikasi dari temuan ini dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang lebih holistik (Atrizka et al., 2023).

Pendekatan multidisiplin dapat memberikan perspektif yang lebih luas mengenai hubungan antara stres kerja kecerdasan emosional dan variabel dependen (Rafferty & Griffin, 2017). Kolaborasi antara psikologi manajemen dan ilmu sosial lainnya dapat membantu dalam mengembangkan intervensi yang lebih komprehensif. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi pendekatan berbasis teknologi dalam

meningkatkan kecerdasan emosional dan mengelola stres kerja secara lebih efektif (Grandey, 2016).

Penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja dan kecerdasan emosional merupakan faktor yang saling berkaitan dalam mempengaruhi variabel dependen. Pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan ini dapat memberikan manfaat bagi individu organisasi dan masyarakat secara luas. Pengelolaan stres dan peningkatan kecerdasan emosional dapat menjadi strategi utama dalam menciptakan lingkungan yang lebih adaptif dan produktif.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar dampaknya terhadap variabel dependen, sementara kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengurangi pengaruh stres kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti dukungan sosial atau keseimbangan kehidupan kerja guna memahami faktor-faktor yang lebih luas dalam mempengaruhi variabel dependen. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya organisasi untuk mengembangkan strategi manajemen stres serta program peningkatan kecerdasan emosional guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Atrizka, D., Annisa, M., Sitepu, J., Kinanti, S., Silaen, R., Naibaho, G., & Sianturi, H. (2023). Stres Kerja Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional TNI-AD Bintara Tamtama Di Kota Medan. *Journal of Psychology*, 1(1), 1–12.
- Azahwa, V., & Paryontri, R. (2023). Work life balance: Study of the relationship between work stress and job satisfaction in employees. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 286–291.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Dinamika Burnout pada Guru SD: Peran Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bar-On, R. (2018). The Bar-On model of emotional-social intelligence. *Psycothema*, 1(1), 13–25.
- Brotheridge, C., & Grandey, A. (2015). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17–39.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. (2017). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222.
- Diefendorff, J., Richard, E., & Gosserand, R. (2017). Examining emotional display rules and emotional labor. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1249–1257.
- Freudenberger, H. (2015). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), 73–82.
- Gil-Monte, P. (2019). The influence of guilt on the relationship between burnout and depression. *European Journal of Psychology*, 14(1), 71–82.
- Glazer, S., & Kruse, B. (2016). The role of organizational commitment in the relationship between job stress and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 306–321.
- Goleman, D. (2018). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. *Harvard Business Review*, 12(4), 45–55.
- Grandey, A. (2016). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110.

- Halbesleben, J. (2015). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 77*(3), 215–230.
- Hobfoll, S. (2019). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524.
- Hobson, C., Kesler, T., & Portillo, E. (2019). Teaching strategies for engaging student resilience. *Journal of Educational Psychology, 5*(1), 21–35.
- Kahn, W. (2018). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724.
- Karasek, R. (2016). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285–308.
- Leiter, M., & Maslach, C. (2016). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Journal of Organizational Behavior, 27*(6), 695–706.
- Marisa, P., & Utami, L. (2021). Kontribusi Stres Kerja dan Hardiness pada Burnout Pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif, 9*(1), 29–40.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111.
- Rafferty, A., & Griffin, M. (2017). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology, 91*(5), 1154–1162.
- Salovey, P., & Mayer, J. (2017). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*(3), 185–211.
- Sastia, I., & Rustika, I. (2021). Peran hardiness dan kecerdasan emosional terhadap burnout pada penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. *Jurnal Psikologi Udayana, 8*(1), 12–23.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2017). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(1), 93–98.
- Schaufeli, W., & Taris, T. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health, 12*(4), 43–68.
- Shirom, A. (2018). Reflections on the study of burnout. *Work & Stress, 19*(3), 263–270.
- Sihombing, E., Rifayanti, R., & Putri, E. (2021). Kecerdasan Emosional Dengan Penyesuaian Pernikahan Pada Istri yang Menikah Berbeda Suku Dengan Pasangan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 9*(4), 876–900.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2017). Teacher stress and teacher self-efficacy: A study of relations. *Journal of Education Psychology, 104*(3), 724–734. [https://d. Journal of Education Psychology, 104\(3\), 724-734](https://d. Journal of Education Psychology, 104(3), 724-734).
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204–221.
- Spector, P., & Jex, S. (2017). The role of interpersonal conflict in work stress and emotional exhaustion. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 930–940.
- Sugiyono. (2016). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Sukman, R., Rifayanti, R., & Agung Kristanto, A. (2022). Peran Kecerdasan Emosional Mahasiswa Selama Pandemi Covid 19 Dapat Menghindari Pemicu Kecemasan Selama Kuliah Daring. *Jurnal Imiah Psikologi, 10*(4), 591–600.
- Taris, T., Le Blanc, P., Schaufeli, W., & Schreurs, P. (2016). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? *Work & Stress, 19*(3), 238–255.