

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP STRES KERJA  
PADA PENGAJAR MUDA DI GERAKAN INDONESIA  
MENGAJAR**



**Oleh :**

**Fiany Aprilia**

**1125140006**

**PSIKOLOGI**

**SKRIPSI**

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi**

**FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2018**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar

Nama Mahasiswa : Fiany Aprilia  
Nomor Registrasi : 1125140006  
Program Studi : Psikologi

Tanggal Ujian : 7 Agustus 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Fitri Lestari Issom, M.Si  
NIP. 198005212008012008

Mauna, S. Psi  
NIP. 198410142015042001

### Panitia Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M. Psi (Penanggung Jawab)*		
Dr. Gungum Gumelar, M. Si (Wakil Penanggung Jawab)**		
Dr. Gungum Gumelar, M. Si (Ketua Penguji)***		
Deasyanti, Ph. D (Anggota)****		
Dwi Kencana Wulan, M. Psi (Anggota)****		

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Fiany Aprilia

Nomor Registrasi : 1125140006

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajark” adalah :

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Januari sampai dengan Agustus 2018.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar

Jakarta, Agustus 2018  
Yang Membuat Pernyataan

Materai  
(6000)

(Fiany Aprilia)

## LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Ya Tuhanku,  
lapangkanlah dadaku,  
dan mudahkanlah untukku urusanku,  
dan lepaskanlah kelakuan dari lidahku,  
agar mereka mengerti perkataanku”*

*QS. Tohaa(20): 25-28*

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang sudah menjadikan saya pribadi yang sebaik ini. Saya percaya doa beliau telah didengar dan diijabah olehNya. Skripsi ini juga saya persembahkan kepada saudara, sahabat-sahabat dan teman-teman sekelas saya yang mendukung saya selama ini.

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fiany Aprilia  
NIM : 1125140006  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Pendidikan Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada Tanggal : 28 Agustus 2018  
Yang menyatakan

(Fiany Aprilia)

**FIANY APRILIA**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP STRES KERJA PADA  
PENGAJAR MUDA DI GERAKAN INDONESIA MENGAJAR**

**Skripsi**

**Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi,**

**Universitas Negeri Jakarta**

**(2018)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar dan sampel penelitian adalah 72 orang Pengajar Muda angkatan 14, 15, dan 16. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dari teori Robbins dan Emotional Intelligence Questionnaire dari teori Goleman untuk mengukur kecerdasan emosi. Metode analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil analisis regresi satu prediktor adalah  $F = 15,462$  ;  $p < 0,05$  yang mengindikasikan terdapat pengaruh negatif signifikan dari kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada Pengajar Muda yang berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya. Variabel kecerdasan emosi berkontribusi sebesar 16,9% terhadap variabel stres kerja

Kata kunci : Kecerdasan emosi, Stres kerja, Pengajar Muda, Gerakan Indonesia Mengajar

**FIANY APRILIA**

**THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE TOWARDS JOB STRESS  
OF PENGAJAR MUDA IN GERAKAN INDONESIA MENGAJAR**

*Skripsi*

**Jakarta: Psychology Study Program, Faculty of Psychology Education**

**State University of Jakarta**

**(2018)**

**ABSTRACT**

The present study attempted to analyze the impact of emotional intelligence towards job stress of *Pengajar Muda* in *Gerakan Indonesia Mengajar*. The approach used in the study is quantitative approach. The population of the study was the *Pengajar Muda* in *Gerakan Indonesia Mengajar* and the sample of the study was 72 people from *Pengajar Muda* class of 14, 15, and 16. The instrument used in this study is a job stress scale from Robbins and Emotional Intelligence Questionnaire from Goleman. The data were analyzed using regression analysis. The result of analytics regression is F in the amount of 15,462 with value p in the amount  $0,000 < 0,05$  is significant, the study revealed that there is negative impact of emotional intelligence towards job stress which indicates that the higher the emotional intelligence means the lower the job stress, and vice versa. The effect of emotional intelligence showed at 16,9% towards job stress

Keywords: Emotional intelligence, Job Stress, Pegajar Muda, Gerakan Indonesia Mengajar

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Kuasa-Nya kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana psikologi. Keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ibu Gantina Komalasari, M. Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Mira Ariyani, Ph. D selaku Ketua Prodi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Fitri Lestari Issom, M. Si selaku dosen pembimbing pertama dalam penyelesaian skripsi ini, yang senantiasa membimbing, mengarahkan dan memberikan petunjuk dalam ketidak tahuan peneliti dan telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran selama proses penyusunan skripsi.
4. Ibu Mauna, M. Psi selaku dosen pembimbing kedua dalam menyelesaikan skripsi ini, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu yang bermanfaat bagi penyelesaian skripsi ini
5. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama perkuliahan peneliti.
6. Seluruh staf administrasi dan karyawan Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah membantu peneliti dalam proses administrasi selama perkuliahan
7. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan kasih sayang, semangat, dan doa terbaik, memberikan motivasi tiada henti untuk menyelesaikan skripsi ini, berkat doa kedua orang tua peneliti dapat berjuang sampai saat ini.



8. Novita Pancarani sebagai teman satu payung skripsi yang telah membantu jalannya proses pengambilan data dalam penelitian.
9. Sahabat-sahabat terbaik peneliti yaitu Shinta, Fairuz, Neno, Rofiqoh, Dita yang telah memberikan semangat dan doa hingga skripsi ini selesai.
10. Teman terbaik peneliti yaitu Himma, Dinda, Saras yang telah membantu penulis dan memberi semangat
11. Seluruh teman-teman seperjuangan peneliti selama perkuliahan, keluarga besar angkatan 2014 yang telah memberikan semangat secara langsung maupun tidak langsung kepada peneliti serta mendukung peneliti hingga skripsi selesai.
12. Untuk tujuh orang yang paling berarti terima kasih telah menebar kebahagiaan di sela-sela pengerjaan skripsi
13. Semua pihak yang tanpa disadari telah berjasa dan berkontribusi selama perkuliahan dan penelitian ini.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapatkan berkah dari Allah SWT. Akhir kata penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang psikologi dan bagi pembaca pada umumnya. Aamiin.

Jakarta, Agustus 2018  
Penyusun,

Fiany Aprilia

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian .....	10
1.6 Manfaat Penelitian .....	10
BAB II.....	12
2.1 Stres Kerja.....	12
2.1.1 Definisi Stres Kerja.....	12
2.1.2 Aspek-aspek Stres Kerja.....	13
2.1.3 Faktor-faktor Stres Kerja .....	13
2.1.4 Dampak Stres Kerja .....	17
2.1.5 Pengukuran Stres Kerja.....	18
2.2 Kecerdasan Emosi.....	18
2.2.1 Definisi Kecerdasan Emosi.....	18
2.2.2 Aspek-aspek Kecerdasan Emosi .....	20
2.2.3 Pengukuran Kecerdasan Emosi.....	22
2.3 Gerakan Indonesia Mengajar (GIM).....	23
2.4 Hubungan Stres Kerja dengan Kecerdasan Emosi.....	23
2.5 Kerangka Berpikir.....	26
2.6 Hipotesis .....	27

2.7 Hasil Penelitian yang Relevan .....	28
<b>BAB III .....</b>	<b>29</b>
3.1 Tipe Penelitian .....	29
3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	29
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
3.2.2 Definisi Konseptual .....	30
3.2.3 Definisi Operasional .....	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1 Populasi.....	31
3.3.2 Sampel.....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.1 Instrumen Stres Kerja .....	33
3.4.2 Instrumen Kecerdasan Emosi .....	35
3.4.3 Uji Coba Instrumen.....	37
3.4.4 Analisis Data.....	44
<b>BAB IV .....</b>	<b>47</b>
4.1 Deskripsi Subjek.....	47
4.1.1 Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Usia .....	47
4.1.2 Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.3 Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Angkatan .....	50
4.1.4 Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Daerah Penempatan.....	51
4.2 Prosedur Penelitian .....	53
4.2.1 Persiapan Penelitian .....	53
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian.....	55
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian .....	56
4.3.1 Data deskriptif stres kerja .....	56
4.3.2 Data deskriptif kecerdasan emosi .....	64
4.3.3 Uji Normalitas.....	72
4.3.4 Uji Linearitas .....	73
4.3.5 Uji Korelasi.....	74
4.3.6 Uji Hipotesis .....	74

4.4 Pembahasan .....	77
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	80
<b>BAB V .....</b>	<b>81</b>
5.1 Kesimpulan .....	81
5.2 Implikasi .....	81
5.3 Saran .....	82
5.3.1 Pengajar Muda .....	82
5.3.2 Gerakan Indonesia Mengajar .....	82
5.3.3 Peneliti Selanjutnya .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala Stres Kerja .....	33
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Uji Coba Skala Stres Kerja .....	34
Tabel 3.3 Skor Skala Kecerdasan Emosi .....	35
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Uji Coba Skala Kecerdasan Emosi .....	36
Tabel 3.5 Kaidah Reabilitas Model <i>Rasch</i> .....	38
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja.....	39
Tabel 3.7 <i>Blueprint</i> Final Skala Stres Kerja .....	40
Tabel 3.8 Koefisien <i>Item</i> Reabilitas Skala Stres Kerja .....	41
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Skala Kecerdasan Emosi.....	42
Tabel 3.10 <i>Blueprint</i> Final Skala Kecerdasan Emosi .....	43
Tabel 3.11 Koefisien Reliabilitas <i>Item</i> Skala Kecerdasan Emosi.....	44
Tabel 4.1 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4.2 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.3 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Angkatan .....	50
Tabel 4.4 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Daerah Penempatan....	51
Tabel 4.5 Distribusi deskriptif stres kerja .....	56
Tabel 4.6 Kategorisasi Skor Stres Kerja .....	58
Tabel 4.7 Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Angkatan .....	59
Tabel 4.8 Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.9 Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Usia .....	61

Tabel 4.10 Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Daerah Penempatan.....	62
Tabel 4.11 Distribusi deskriptif kecerdasan emosi.....	64
Tabel 4.12 Kategorisasi skor kecerdasan emosi .....	66
Tabel 4.13 Kategorisasi Kecerdasan Emosi Berdasarkan Angkatan .....	67
Tabel 4.14 Kategorisasi Kecerdasan Emosi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.15 Kategorisasi Kecerdasan Emosi Berdasarkan Usia .....	69
Tabel 4.16 Kategorisasi Kecerdasan Emosi Berdasarkan Daerah .....	70
Tabel 4.17 Uji normalitas .....	72
Tabel 4.18 Uji linearitas.....	73
Tabel 4.19 Uji Korelasi.....	74
Tabel 4.20 Uji signifikansi keseluruhan .....	75
Tabel 4.21 <i>Model summary</i> .....	76
Tabel 4.22 Uji Persamaan Regresi.....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	48
Gambar 4.2 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Gambar 4.3 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Angkatan .....	50
Gambar 4.4 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Daerah .....	52
Gambar 4.5 Distribusi deskriptif stres kerja .....	57
Gambar 4.6 Distribusi deskriptif kecerdasan emosi .....	65
Gambar 4.7 Linearitas stres kerja dan kecerdasan emosi .....	73

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah salah satu hal yang penting dalam pembangunan nasional. Pendidikan merupakan kunci untuk meningkatkan sumber daya manusia. Pendidikan dengan kualitas yang baik diharapkan dapat menghasilkan anak didik yang mempunyai pemikiran-pemikiran yang luas tentang aspek-aspek di dunia. (Aminah dkk., 2016). Khususnya pendidikan di Indonesia karena anak didik yang baik akan menciptakan perkembangan yang baik untuk negeri ini. Tetapi fakta yang terdapat di lapangan adalah masalah pemerataan pendidikan di Indonesia masih menjadi hal yang tidak terpecahkan. Pemerataan pendidikan ini merupakan persoalan penyediaan kesempatan bagi tiap individu untuk memperoleh pendidikan, masalah ini tergambar karena melihat ketimpangan antara pendidikan di kota dan di pelosok daerah. Minimnya sekolah di pelosok daerah merupakan salah satu gambaran pendidikan Indonesia yang belum merata. (Aprilia, 2014).

Salah satu alasan kesenjangan pendidikan di kota dan desa adalah guru-guru belum tersebar merata. Papua Barat misalnya melaporkan kekurangan guru sebanyak 2.629 orang. Begitu pula Papua yang masih perlu guru sebanyak 5.151 orang. (Dewimerdeka, 2015). Data ini menggambarkan bahwa ketimpangan antar daerah yang satu dengan yang lainnya masih ada dan perbedaan yang sangat signifikan. Padahal, jika dilihat dari rasio guru ini, Indonesia mempunyai angka yang seimbang menurut data UNESCO, Indonesia merupakan negara dengan rasio guru-murid yang cukup ideal dibanding negara lain. Rasio guru-murid SD di Indonesia 1:16, lebih baik dibanding Brazil (1:22), Jepang (1:18), serta Prancis (1:18). (Linggasari, 2014). Ini mengindikasikan bahwa sebenarnya pemerataan sumber daya pengajar ini dapat direalisasikan jika pemerintah dapat mengatur penyebaran. Tidak hanya pemerintah tetapi dari pengajar nya sendiri



yang dapat membangun kesadaran untuk meningkatkan pendidikan dan menyebarkan ilmu di daerah manapun.

Alasan penyebaran guru ini penting adalah peran guru dalam dunia pendidikan menjadi kunci utama kesuksesan sistem pendidikan yang telah dibuat. Guru adalah yang menjadi titik penentu dalam melakukan kegiatan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008). Guru adalah seseorang yang menjadi penentu sekaligus mengembangkan dan meningkatkan ilmu yang ada pada anak didik sehingga tujuan dari pendidikan pun tercapai. Guru yang mempunyai kemampuan mengajar dan kinerja yang baik akan membawa pengaruh yang positif terhadap pembelajaran. (Riyani, 2012). Maka dari itu, pemerataan guru ke pelosok daerah adalah hal yang penting untuk meningkatkan pendidikan dalam keseluruhan daerah di Indonesia.

Saat ini sudah terdapat program yang mengirim para lulusan muda untuk mengajar ke daerah-daerah terpencil di Indonesia. Program ini dinamakan Gerakan Indonesia Mengajar. Tujuan dari program ini adalah agar pendidikan dasar dapat diterima oleh seluruh anak di Indonesia yang tinggal dimanapun karena pendidikan adalah hak yang wajib diterima oleh seluruh rakyat Indonesia. Tujuan yang lain juga program ini berjalan untuk memenuhi kebutuhan guru yang masih kurang di daerah-daerah pelosok Indonesia. Tugas pengajar dalam program ini tidak hanya mengajarkan pelajaran saja terhadap anak didik, tetapi juga mempunyai tugas untuk membangun dan mengembangkan daerah masing-masing, serta membantu agar masyarakat lebih peduli lagi terhadap masa depan pendidikan dan generasi penerus Indonesia. (Indonesia Mengajar, 2018)

Gerakan Indonesia Mengajar menggunakan sebutan pengajar bukan guru, dapat dijelaskan bahwa terdapat perbedaan antara guru dan pengajar. Disebutkan dalam Undang Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2006 bab II Pasal 6 bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu

berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Kemudian pada bab III Pasal 20 disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Sedangkan, tugas pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar mencakup tiga bagian yaitu yang pertama adalah tugas yang berhubungan dengan kepala sekolah, guru, dan murid-murid yaitu pengajar terlibat dalam kegiatan mengajar melalui media pembelajaran yang kreatif dan mendorong kepala sekolah serta guru untuk ikut serta dalam berbagai kegiatan tersebut. Lalu, yang kedua adalah tugas yang berhubungan dengan masyarakat yaitu pengajar terlibat dalam mengembangkan dan memajukan masyarakat di desa melalui program-program yang sudah dibentuk. Kemudian, yang ketiga adalah tugas yang berhubungan dengan desa yaitu pengajar berhubungan dengan pemerintah daerah setempat untuk bekerja sama dalam membangun desa menjadi lebih baik. (Gerakan Indonesia Mengajar, 2016)

Tanggung jawab dan tugas pengajar yang dijabarkan di atas ini yang jika tidak dikontrol dengan baik akan berubah menjadi tekanan besar pada pengajar. Tanggung jawab pengajar di pelosok daerah lebih besar karena tidak sekedar mengajar tetapi juga membantu kepala sekolah dan guru yang berasal dari daerah tersebut untuk mengembangkan proses belajar mengajar di daerah tersebut dan untuk kemajuan di

daerah. Tanggung jawab yang besar ini diikuti dengan tekanan yang dialami oleh pengajar di pelosok daerah karena berbagai perbedaan antara pengajar dengan masyarakat sekitar, contohnya seperti perbedaan bahasa, gaya hidup, dan lingkungan. (Indonesia Mengajar, 2018). Tekanan ini dapat berkembang menjadi stres kerja pada pengajar. Stres kerja sendiri adalah ketegangan yang sering dialami oleh individu yang dapat mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas (Rustiana & Cahyati, 2012).

Stres kerja yang dialami oleh pengajar di kota dengan pengajar yang mengajar di pelosok daerah tentu berbeda. Kondisi lingkungan, budaya, bahasa, sarana dan prasarana yang kurang memadai dan berbeda dengan di kota menjadi salah satu sumber dari stres pengajar. Disebutkan juga pengajar yang dikirim ke daerah memang memiliki kendala yang berat seperti medan, ketersediaan listrik, infrastruktur yang menantang (Medistiara, 2016). Menurut Howard dan Jhonson (2002) stres pada seorang pengajar dapat timbul dari faktor lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung proses belajar mengajar.

Oleh karena itu, seorang pengajar harus mempunyai kepribadian yang matang, tegar, dan kemampuan untuk menghadapi masalah yang dihadapi. Menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001) faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dikelompokkan dalam lima kategori besar yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan serta struktur dan organisasi. Pertama, kategori faktor –faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, untuk fisik misalnya kebisingan, panas sedangkan tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

Untuk melihat stres yang dirasakan oleh para Pengajar Muda maka dilakukan studi pendahuluan. Studi pendahuluan dilakukan terhadap tiga subjek penelitian yang merupakan Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Masing-masing subjek merupakan angkatan 11 yang berangkat ke daerah pada tahun 2015 dan menyelesaikan tugas pada tahun 2016. Pengajar Muda ditempatkan pada desa Moilong dan desa

Banggai, Sulawesi Timur serta desa Okatem Pegunungan Bintan, Papua. Keadaan desa pada ketiga Pengajar Muda terdapat beberapa perbedaan. Salah satu dari Pengajar Muda mengajar di desa yang sudah memiliki sinyal internet dan listrik, sedangkan kedua lainnya menempati desa yang tidak mempunyai listrik dan sinyal internet sama sekali. Keadaan desa salah satu Pengajar Muda yang sudah bagus tidak membuat pekerjaan dan kegiatan mengajar menjadi mudah, hal tersebut membuat beberapa kesulitan terjadi karena masyarakat yang sudah mengenal internet tetapi kepedulian terhadap pentingnya pendidikan masih rendah. Sedangkan, pada desa yang kondisinya tidak memadai mempunyai masyarakat yang ketertarikan akan pendidikan masih tinggi. Hambatan lingkungan juga merupakan salah satu hal terbesar yang harus dihadapi oleh Pengajar Muda. Suhu pada beberapa desa yang ekstrim membuat kesehatan cepat menurun. Suhu di desa Banggai bisa mencapai 39 derajat, sedangkan pada Pegunungan Bintan dapat mencapai suhu 9 derajat. Desa yang jauh dari kabupaten pun juga merupakan hambatan bagi Pengajar Muda, jarak yang ditempuh untuk mencapai kabupaten bisa selama 2 jam dan hanya bisa dicapai dengan jalan kaki.

Selain, lingkungan yang sangat berbeda dengan di kota, Pengajar Muda harus dihadapkan dengan persediaan makanan yang terbatas. Pengajar Muda hanya bisa makan ubi dan sayuran lainnya jika tidak ada makanan apapun yang tersedia di desa, dan juga olahan makanan yang menggunakan banyak micin membuat Pengajar Muda kesulitan untuk beradaptasi. Tidak hanya, makanan yang terbatas tetapi makanan halal pun menjadi hambatan yang berarti, seperti yang dihadapi oleh Pengajar Muda di Pegunungan Bintan yang harus tinggal bersama masyarakat yang terbiasa mengonsumsi babi dan memasak dengan peralatan yang berkaitan dengan babi, maka dari itu ia dengan terpaksa harus menerimanya dan membatasi dirinya dengan hanya memakan ubi dan sayuran. Lalu, mengenai bahasa yang beragam di daerah Indonesia ini juga menjadi hambatan yang harus dilewati oleh Pengajar Muda. Untuk menghadapi perbedaan bahasa ini, mereka menggunakan penerjemah dari anak-anak muda di desa tersebut yang masih bisa bahasa Indonesia karena banyak masyarakat yang masih menggunakan bahasa daerah dengan logat yang kental, pada anak-anak di Pegunungan

Bintan pun tidak bisa bahasa Indonesia maka dari itu Pengajar Muda menggunakan bahasa tubuh untuk berkomunikasi pertama kali.

Terdapat perbedaan budaya dan kebiasaan antara masyarakat dan Pengajar Muda sehingga mereka harus lebih menyesuaikan diri. Terdapat kasus di desa Pengajar Muda ditempati oleh tiga suku yang mempunyai keyakinan berbeda yaitu masyarakat Lombok yang beragama Islam, masyarakat asli Sulawesi yang beragama Kristen, dan masyarakat Bali yang beragama hindu. Perbedaan yang beragam ini menimbulkan beberapa konflik yang mengharuskan Pengajar Muda mempunyai tugas lebih untuk menyatukan masyarakat dalam program yang sudah direncanakan oleh masing-masing Pengajar Muda. Kebiasaan masyarakat yang sulit untuk berkumpul secara sukarela menjadi kesulitan tersendiri untuk Pengajar Muda. Jika terdapat program untuk masyarakat seperti gotong royong dan forum komunikasi, untuk melaksanakan program tersebut dan membuat seluruh masyarakat berpartisipasi membutuhkan usaha keras.

Sekolah tempat Pengajar Muda mengajar juga mempunyai halangan tersendiri. Bukan masalah dari murid-murid, tetapi lebih kepada guru-guru yang berada di sekolah. Masalah yang terjadi dapat berupa konflik antara guru dengan kepala sekolah, sesama guru, bahkan guru dengan Pengajar Muda. Selain konflik antar individu, kekurangan guru merupakan hal paling pertama yang menjadi masalah di beberapa desa. Di salah satu desa, hanya mempunyai satu guru dan satu kepala sekolah karena guru yang lainnya tidak dapat mengajar karena berbagai hal, bahkan di desa lainnya hanya terdapat kepala sekolah, jika kepala sekolah tidak ada maka kegiatan mengajar tidak ada. Maka dari itu Pengajar Muda harus mengajar rangkap dari kelas 1-6 SD, Pengajar Muda harus bisa mengolah kurikulum agar dapat diterapkan kepada murid-murid. Selain, kekurangan guru terdapat permasalahan pada media pembelajaran. Karena tidak adanya internet, membuat pengajar harus mencari media pembelajaran yang ada di lingkungan sekitarnya

Dari ketiga Pengajar Muda, masalah yang timbul sama yaitu kurangnya dukungan dari pemerintah daerah. Pengajar Muda tidak hanya mengajar di desa tetapi juga mengurus pemerintah daerah agar mau ikut dalam pembangunan pendidikan di desa tersebut. Tetapi, Pengajar Muda kerap dihadapkan pada pemerintah yang tidak mempercayai bahwa anak-anak di desa dapat belajar dengan baik seperti di Pegunungan Bintan, hal ini berdampak pada program Pengajar Muda yang terhambat karena tidak ada izin dari pemerintah daerah. Pengajar Muda harus berusaha keras untuk meyakinkan pemerintah daerah tentang programnya. Waktu yang diberikan untuk menemui pemerintah daerah juga terkuras banyak dan membuat Pengajar Muda harus membagi waktu antara ke kabupaten dan mengajar di desa yang jarak tempuhnya jauh

Hambatan-hambatan yang disebutkan di atas merupakan pemicu atau penyebab stres kerja yang dapat dialami oleh pengajar. Hal-hal tersebut membuat beberapa Pengajar Muda mengalami beberapa kejadian selama bertugas di daerah tersebut. Dalam sisi kesehatan, beberapa Pengajar Muda mengalami penurunan kesehatan saat berada di daerah, penyakit yang diderita bermacam-macam seperti penyakit kulit karena ketidakcocokan lingkungan, flu karena cuaca, gangguan saluran pencernaan karena perbedaan dan keterbatasan makanan, dan demam karena kelelahan melaksanakan tugas. Tidak hanya mengalami gangguan fisik tetapi Perubahan pola makan dan pola tidur juga dirasakan oleh Pengajar Muda karena terbiasa dengan satu makanan dan kondisi yang membuat mereka sulit tidur. Lalu, beberapa Pengajar Muda juga mengakui berada di daerah dengan tidak ada hiburan membuat mereka dilanda kebosanan dalam menjalani hari dan hal tersebut bersamaan dengan perialku menunda menyelesaikan kewajiban yang harus diselesaikan. Sulit tidur pun diakui Pengajar Muda karena merasakan cemas akan tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu apalagi jika berhubungan dengan Pemerintah Daerah dan masyarakat yang sulit untuk dihubungi. Beberapa hal yang disebutkan di atas yang dialami oleh Pengajar Muda disebut dengan stres kerja karena aspek fisik, psikologis, dan perilaku individu terganggu.

Stres kerja ini dapat berpengaruh pada kemampuan pengajar untuk menyampaikan ilmu kepada anak didiknya terlebih lagi mereka memiliki tugas tambahan untuk mengembangkan daerah dimana mereka ditugaskan. Konflik dan tekanan yang dirasakan oleh individu di tempat kerja merupakan hasil dari individu yang tidak mampu dalam mengendalikan emosi, menumbuhkan motivasi dalam dirinya, dan memahami perasaan seseorang di sekitarnya (Farhani & Novianingtyas, 1997). Menurut Mischel (Prabowo dan Setyorini, 2005) bahwa individu yang dapat menahan dan mengendalikan stres, siap untuk mengambil resiko dalam pekerjaan, percaya dengan kemampuan dirinya, dapat menyelesaikan masalah yang terjadi, serta mempunyai solusi untuk kesulitan yang dihadapi merupakan individu yang memiliki kecerdasan emosi yang baik

Individu dapat menghindari dan tidak mengalami stres serta agar individu mempunyai kemampuan adaptasi yang baik dengan lingkungan baru adalah kecerdasan emosi yang baik. (Adeyemo & Ogunyemi, 2003). Ini dapat dikaitkan dengan pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar yang harus tinggal dalam jangka waktu lama di lingkungan dan budaya baru di daerah penempatannya, maka dari itu hal untuk membantu adaptasi tersebut adalah kecerdasan emosi. Individu yang dapat dengan mudah menangani stres dalam pekerjaannya yang berupa fisiologis maupun psikologis adalah jika individu tersebut mempunyai kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan rekan kerjanya (Kazi, 2013). Pada penjelasan di atas dapat diartikan bahwa stres dapat dikurangi dengan adanya kecerdasan emosi. Goleman (1999) mengemukakan bahwa kecerdasan emosi dalam dunia kerja sangat penting karena banyak bidang pekerjaan yang dapat berjalan dengan menggunakan cara pikir analitis dibandingkan dengan menggunakan perasaan atau emosi.

Dalam penelitian Triana, Rahmi, dan Putra pada tahun 2015 mempunyai tujuan untuk mengetahui kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja guru yang disertifikasi. Responden penelitian ini adalah 80 guru SMP di Kecamatan X dan Kecamatan Y. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek kecerdasan emosi dari Goleman yaitu kesadaran diri, pengaturan

diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Lalu untuk stres kerja menggunakan aspek dari Terry Beehr dan John Newman yaitu gejala psikologis, fisiologis, dan perilaku. Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional dan teknik pengambilan subjek menggunakan teknik *proportional random sampling*. Hasil yang diperoleh terdapat korelasi negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi guru dan stres kerja guru yang disertifikasi yang mengindikasikan semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki guru maka semakin rendah stres kerjanya. (Triana, Rahmi, & Putra, 2015)

Lalu, dalam penelitian Bellinda dan Budiharto pada tahun 2003 mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada distributor. Responden penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT. Sari Agrotama Persada di Yogyakarta. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kecerdasan emosi dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Goleman dan skala stres kerja dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja yang mengindikasikan semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja dan begitu pula sebaliknya. Hasil lain yang didapatkan dalam penelitian ini adalah salah satu aspek kecerdasan emosi yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap stres kerja adalah aspek keterampilan sosial. (Bellinda & Budiharto, 2003)

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti merasa perlu untuk meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Seberapa besar tingkat stres kerja yang dialami oleh pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar ?
2. Seberapa besar kecerdasan emosi yang dimiliki oleh pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar ?



3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar ?
4. Seberapa besar sumbangsih kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar ?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini hanya dibatasi pada variable-variabel dan responden yang diteliti yaitu stres kerja sebagai *dependent variable* dan kecerdasan emosi sebagai *independent variable*. Responden penelitian ini dibatasi yaitu pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar dari generasi 14 sampai generasi 16.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut:

“Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar?”

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi pendidikan, yang berkaitan dengan stres kerja pada pengajar muda yang mengajar di pelosok daerah Indonesia

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilaksanakan kepada para pengajar muda yang mengajar di pelosok daerah diharapkan dapat memberikan arahan dan solusi terhadap pengajar muda untuk mengurangi dan menghindari dari stres kerja yang terjadi pada proses mengajar di pelosok daerah Indonesia. Hasil dari penelitian ini juga dapat menjadi masukan untuk pemerintah agar lebih memberi perhatian lebih terhadap kualitas dan kesehatan pengajar muda yang mengajar di pelosok daerah Indonesia dan dapat membuat pelatihan untuk menjadi bekal para pengajar muda tersebut.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Stres Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Stres Kerja**

Menurut Robbins (2008) stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Menurut Handoko (2000) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Menurut Mangkunegara (2005: 28) secara singkat mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut (Beehr & Newman dalam Luthans, 2006) yang mengemukakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang terjadi dari hubungan antara individu dan pekerjaannya, ditandai dengan perubahan yang terjadi pada individu tersebut yang membuat fungsi normal terganggu, dan saat tuntutan pekerjaan lebih tinggi dari kemampuan individu untuk mengerjakannya. Menurut (Beehr & Newman dalam Rice, 1999) hal ini menyebabkan gangguan pada individu yang meliputi gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi saat individu mengalami tekanan dan tuntutan besar dalam

pekerjaannya sehingga mempengaruhi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengganggu fungsi fisik dan psikologis dalam diri

### **2.1.2 Aspek-aspek Stres Kerja**

Menurut Robbins (2008) aspek-aspek stres kerja dibagi menjadi tiga aspek yaitu:

a. Gejala Psikologi

Stres kerja yang dialami oleh individu dapat berdampak pada sisi psikologisnya. Berbagai aspek psikologis yang dapat menjadi acuan dalam stres kerja adalah rasa cemas, rasa bosan, penurunan rasa percaya diri, kehilangan daya konsentrasi, penurunan harga diri, dan rasa gelisah

b. Gejala Fisik

Selain psikologis, aspek fisik juga hal yang berkaitan erat dengan stres kerja yang timbul dari individu tersebut. Berbagai aspek fisik dalam stres kerja adalah mudah lelah secara fisik, lebih sering berkeringat, kepala pusing, gangguan lambung, mudah terluka, serta masalah tidur seperti sulit tidur atau kebanyakan tidur

c. Gejala Perilaku

Aspek perilaku juga merupakan hal yang penting dalam menganalisa stres kerja pada individu. Berbagai aspek perilaku yang dapat dilihat adalah menunda atau menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktifitas, meningkatnya menggunakan minuman keras atau mabuk, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya perilaku yang beresiko tinggi seperti berjudi, peningkatan agresifitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman

### **2.1.3 Faktor-faktor Stres Kerja**

Robbins (2008) menyatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada individu, yaitu :

a. Faktor Organisasi

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja pada individu adalah faktor organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki suatu tuntutan pekerjaan, tugas, serta kewajiban yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh masing-masing individu. Tuntutan organisasi atau perusahaan yang terlalu berat, tugas yang banyak, dan melampaui kemampuan dari individu membuat stres kerja muncul

b. Faktor Lingkungan

Faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja juga adalah faktor lingkungan. Lingkungan sekitar individu yang tidak mendukung seperti dukungan sosial yang kurang dapat memicu stres yang tinggi karena individu mendapat tekanan dari sekitar dan tidak mendapat dukungan yang positif

c. Faktor Individu

Faktor individu juga menjadi salah satu penyebab dari stres kerja muncul. Faktor ini lebih menekankan pada kepribadian yang ada dalam diri individu tersebut. Kepribadian yang berbeda-beda pada masing-masing individu membuat tingkat stres kerja pun juga tidak sama.

Sedangkan, Beehr dan Newman (1978) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dibagi menjadi 7 faktor, yaitu :

a. Lingkungan kerja

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan stres kerja pada individu adalah lingkungan kerja yang kurang baik. Lingkungan pekerjaan pada individu menentukan produktifitas, tingkat motivasi, dan penyelesaian tugas pada individu. Lingkungan kerja yang dimaksud terdiri dari fasilitas yang terdapat di ruang kerja, kondisi di ruang kerja seperti suhu ruangan, tingkat kebisingan, kecukupan cahaya, dan sirkulasi udara. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi pekerjaan individu karena jika lingkungan nyaman maka tingkat individu penyelesaian pekerjaan dengan baik akan naik.

b. Tuntutan pekerjaan

Pada tiap pekerjaan memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Tetapi jika tugas yang diberikan terlalu banyak dan melebihi kapasitas individu, hal tersebut akan menjadi beban pekerjaan. Beban yang diberikan pada individu akan tumbuh menjadi tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang sangat banyak dan tidak dapat diselesaikan ini akan menimbulkan stres kerja. Tuntutan pekerjaan tidak hanya sebatas pada banyaknya tugas tetapi juga pada jam lembur kantor dan tekanan dari atasan. Situasi yang tidak terkontrol seperti tugas yang belum diselesaikan dan atasan yang menekan untuk menyelesaikan membuat fisik dan psikologis individu akan tertekan dan menjadi stres

c. Tuntutan fisik

Tuntutan fisik kerap terjadi pada individu yang memiliki pekerjaan menuntut fisik untuk lebih bekerja seperti kerja di luar ruangan. Tuntutan yang membutuhkan banyak tenaga dan konsentrasi yang tinggi

d. Situasi sosial

Beberapa pekerjaan memerlukan interaksi yang baik antar individu atau individu dengan pimpinan. Hubungan dan interaksi sosial yang baik antar individu di perusahaan dapat menghasilkan hasil yang baik untuk perusahaan. Tidak hanya berdampak pada hasil pekerjaan saja tetapi pada sisi psikologis individu. Kondisi kerja bersama dengan orang-orang sekitar yang baik dapat meningkatkan produktifitas dan motivasi. Pekerjaan tidak sepenuhnya hanya dilakukan oleh individu tetapi juga bekerja dalam tim, maka dari itu hubungan yang baik dengan orang lain penting untuk kesejahteraan dalam pekerjaan.

Sedangkan, jika hubungan dan interaksi sosial tidak berjalan dengan baik antar individu dan dengan pimpinan akan membuat pekerjaan sulit. Hubungan yang buruk dengan lingkungan sekitar membuat individu tidak mempunyai dukungan sosial yang cukup. Dalam menyelesaikan pekerjaan, dukungan sosial dari orang sekitar dapat membantu meningkatkan motivasi individu dalam

menyelesaikannya. Sebaliknya, jika hubungan dengan orang sekitar buruk dan dukungan sosial yang kurang dapat menyebabkan individu tertekan dalam menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaan.

e. Pelecehan seksual

Hubungan dan kontak langsung dengan orang lain sudah tentu terjadi pada tiap pekerjaan. Dimulai dari kontak ini dapat memicu berbagai pelecehan seksual dimulai hanya dari rayuan, pujian, dan senyuman yang berlebihan dan tidak pada tempatnya, lalu menyentuh pada bagian tubuh dengan sengaja, sampai pada tingkat yang sudah kontak fisik kasar dan memaksa. Keadaan seperti ini kerap dijumpai karena diberikan janji naik jabatan atau diancam akan dikeluarkan dari perusahaan. Tingkat pelecehan seksual sekecil apapun dapat menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja dan berada di perusahaan tersebut.

f. Manajemen yang tidak sehat

Karyawan bekerja di bawah instruksi dari manajer, maka dari itu cara kerja dari manajer penting dalam menentukan kinerja dari karyawan. Jika sifat manajer yang tidak baik, tidak bisa mengontrol karyawan, membawa kepentingan dan suasana hati pribadi ke dalam kantor itu dapat membuat karyawan menjadi tidak nyaman dan tertekan. Pekerjaan yang harus diselesaikan bersama juga menjadi tertunda karena manajer yang tidak bisa membawa anak buahnya dengan baik, dan hanya membuat anak buahnya tertekan

g. Supervisor yang kurang pandai

Karyawan bekerja di bawah pimpinan dari supervisor. Supervisor yang baik dan pandai dapat mengontrol anak buahnya dengan baik dan membuat pekerjaan menjadi selesai dengan hasil yang memuaskan. Sebaliknya, jika supervisor kurang pandai dalam menyiapkan strategi dalam membuat anak buahnya bekerja sesuai dengan apa yang harus dilakukan akan membuat pekerjaan tidak selesai dan menghasilkan tekanan yang berat bagi anak buahnya yang merasa tidak mempunyai arahan untuk bekerja dengan baik.

### 2.1.4 Dampak Stres Kerja

Beehr dan Newman (1978) mengemukakan dampak yang disebabkan oleh stres kerja pada individu, yaitu :

a. Dampak psikologis

Dampak psikologis yang dapat ditimbulkan akibat stres kerja pada individu adalah karyawan akan merasakan kecemasan, khawatir, dan takut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tekanan dan tuntutan yang berkepanjangan dari lingkungan dan orang sekitar dalam pekerjaan membuat individu sudah merasakan was-was terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya.

b. Dampak bagi individu

Sisi psikologis yang bermasalah karena dampak dari stres kerja yang berkepanjangan dapat terhubung dengan fisik individu. Psikis yang terganggu dapat membuat fisik individu juga ikut terganggu. Contohnya adalah saat seseorang sedang berada dalam tekanan dan tuntutan lalu merasakan stres yang lama dapat membuat nafsu makan menurun, pusing, keringat dingin, gangguan pencernaan, bahkan gangguan pernafasan. Maka dari itu stres sangat berpengaruh pada keseimbangan psikis dan fisik individu.

c. Dampak bagi perusahaan

Terdapat beberapa dampak yang disebabkan oleh stres kerja pada karyawan di perusahaan yaitu pencapaian hasil kerja yang menurun, tingkat kehadiran kerja yang rendah, dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang rendah. Stres kerja yang dialami oleh karyawan ini memberikan dampak buruk untuk perusahaan yang mereka tempati, yaitu sebagai berikut:

1. Operasional kerja yang terhambat dan tidak berjalan dengan lancar
2. Produktivitas yang menurun
3. Proses kerja menjadi tidak lancar dan tidak normal
4. Tidak seimbang antara hasil kerja karyawan dengan hal-hal yang harus diberikan perusahaan pada karyawan seperti gaji dan biaya operasional lainnya yang membuat perusahaan kesulitan dalam hal keuangan



5. Keuntungan perusahaan yang menurun
6. Pekerjaan menjadi tidak selesai karena karyawan yang kerap tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas

### **2.1.5 Pengukuran Stres Kerja**

Terdapat beberapa alat ukur yang digunakan untuk mengukur stres kerja yaitu skala stres kerja yang dikembangkan dari teori Sheridan Radmacher yang terdiri dari aspek lingkungan, organisasional, dan individu. Alat ukur ini dapat digunakan untuk karyawan dan guru di sekolah. Lalu, terdapat pula alat ukur Job Stress Survey (JSS) yang ditulis oleh Spielberger dan Vagg yang ditujukan untuk bidang bisnis dan pendidikan serta melihat penyebab stres dalam lingkungan kerja Selanjutnya, terdapat alat ukur stres kerja yang disusun berdasarkan aspek dalam teori Robbins yaitu fisik, psikologis, dan perilaku. Alat ukur ini dapat disesuaikan dengan subjek penelitian dan reliabilitas yang telah teruji baik maka dari itu peneliti memilih untuk menggunakan alat ukur tersebut.

## **2.2 Kecerdasan Emosi**

### **2.2.1 Definisi Kecerdasan Emosi**

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai salah satu bentuk intelegensi yang melibatkan kemampuan untuk menangkap perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, untuk membedakannya dan menggunakan informasi ini dalam menuntuk pikiran dan tindakan seseorang, kecerdasan emosional bukanlah lawan kecerdasan intelektual, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun didunia nyata. Kecerdasan emosional tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan, sehingga membuka kesemoatan bagi kita untuk melanjutkan apa yang sudah disediakan oleh alam agar kita mempunyai peluang lebih besar untuk meraih keberhasilan. Pada kenyataannya perlu diakui bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat besar dan penting untuk mencapai kesuksesan di sekolah, tempat kerja, dan dalam berkomunikasi di lingkungan masyarakat (Dalam

Shapiro, 2003: 9).

Cooper & Sawaf mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kemampuan emosi sebagai sumber energy dan pengaruh yang manusiawi emosi diri sendiri terekspresikan untuk meningkatkan maksimal etis sebagai kekuatan pribadi. (Dalam Ary Ginanjar, 2001)

Goleman, yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk memahami perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan untuk mendorong diri sendiri untuk mencapai tujuan, dan kemampuan untuk mengontrol emosi dengan baik dalam diri sendiri dan hubungan antara orang lain. Kecerdasan emosi secara khusus memiliki lima komponen utama yaitu: kesadaran diri (kemampuan individu untuk mengetahui emosi yang ada pada dirinya agar dapat mengontrol emosi yang dikeluarkan), pengaturan diri (kemampuan individu untuk mengatur emosi yang ada di dalam dirinya agar dapat diungkapkan dengan baik), motivasi (kemampuan individu untuk menumbuhkan motivasi pada dirinya, berpikir positif saat kondisi sedang menyulitkan dirinya, dan menumbuhkan rasa optimis), empati (kemampuan individu untuk memahami dan merasakan perasaan orang lain yang terdapat di sekitar) dan keterampilan sosial (kemampuan individu untuk menjalin hubungan dengan orang lain, mempertahankan hubungan tersebut, dan menangani konflik-konflik yang terjadi). (Goleman, 1999)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan individu dalam mengenali diri sendiri, mengatur emosi, memahami perasaan orang lain, mempunyai dorongan untuk mencapai tujuan hidup, dan dapat membangun hubungan yang baik dengan orang lain, yang dimana hal tersebut dapat menghindari individu dari hal negatif dalam hidupnya.

### 2.2.2 Aspek-aspek Kecerdasan Emosi

Salovey (dalam Goleman, 1999) menyatakan terdapat berbagai aspek-aspek kecerdasan emosi yang terbagi menjadi lima aspek, yaitu :

a. Mengenali diri sendiri

Aspek kecerdasan emosi ini adalah kemampuan individu untuk mengetahui kebutuhan dirinya. Individu dapat memahami perasaan yang ada pada dirinya. Individu dapat mengenali dan merasakan emosi dirinya, dapat memahami penyebab perasaan yang timbul, dapat mengenali perbedaan perasaan dengan tindakan yang ada pada diri individu tersebut.

b. Mengelola emosi

Aspek kecerdasan emosi ini adalah kemampuan individu untuk mengatur serta mengontrol emosi pada dirinya. Individu mempunyai toleransi yang lebih tinggi terhadap frustrasi dan pengelolaan amarah. Individu dapat mengungkapkan emosi tanpa berkelahi secara fisik maupun verbal. Perilaku agresif dan merusak diri pun juga berkurang pada diri individu tersebut hanya terdapat perasaan yang lebih positif tentang diri sendiri dan hal-hal yang berada disekitarnya. Individu yang dapat mengelola emosi lebih baik dalam menangani ketegangan jiwa, maka dari itu rasa cemas dalam diri individu dapat berkurang

c. Memotivasi diri sendiri

Aspek kecerdasan emosi ini adalah kemampuan individu untuk mendorong dirinya sendiri dalam mencapai tujuan dalam hidupnya. Saat orang lain tidak memberi dukungan yang cukup tetapi individu tersebut tetap dapat meneruskan perjuangan untuk mencapai dan mendapat hasil yang diinginkan. Motivasi yang tinggi karena diri sendiri membuat individu lebih bekerja keras dan produktif.

d. Mengenali emosi orang lain

Aspek kecerdasan emosi ini adalah kemampuan individu untuk memahami perasaan orang lain. Saat individu sudah dapat memahami diri sendiri lalu memahami orang lain, maka ia dapat mengetahui apa hal yang tepat untuk dilakukan. Individu dapat lebih mampu menerima sudut pandang orang lain dan

dapat mendengarkan orang disekitarnya dengan lebih baik. Kepekaan diri pada orang lain yang tinggi dapat membantu untuk mengenali situasi yang terjadi pada orang lain dan menjaga hubungan dengan lingkungan sekitar

e. Membina hubungan

Aspek kecerdasan emosi ini adalah kemampuan individu untuk berinteraksi dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Saat individu mampu untuk mempererat hubungan maka dapat menyelesaikan masalah dan mendiskusikan secara baik-baik jalan keluarnya. Individu juga mendapatkan keterampilan dalam berkomunikasi, mudah bergaul, tenggang rasa, dapat bekerja sama dan suka menolong orang lain. Hubungan yang baik juga dapat menjadi sumber dari kebaikan lainnya yang berguna untuk masa depan.

Sedangkan, Goleman (1999) membagi kecerdasan emosi menjadi berbagai aspek, yaitu:

a. Kesadaran diri

Kemampuan individu dalam memahami apa yang dirasakan dalam suatu kondisi. Pemahaman terhadap perasaan tersebut dapat membuat individu mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan terhadap dirinya sendiri, dapat mengetahui cara untuk mengatasi dan menyelesaikan masalah yang dialami oleh individu tersebut.

b. Pengaturan diri

Kemampuan individu untuk mengelola emosi pada dirinya sehingga individu tersebut dapat melaksanakan segala sesuatu dengan baik dan dapat mencapai tujuan. Individu paham dengan perasaan dan kata hati serta dapat mengatur dirinya untuk menunda suatu hal yang tidak bermanfaat dan hanya menjadi hambatan pencapaian tujuannya

c. Motivasi

Kemampuan individu untuk dapat mendorong dirinya sendiri untuk mencapai tujuan. Tidak hanya mendorong tetapi juga menemukan cara untuk

mendapatkan hasil akhir yang diinginkan. Saat keberhasilan tidak didapatkan juga individu tersebut mampu mendorong dirinya untuk bangkit kembali dan tidak terpuruk dalam rasa frustrasi

d. Empati

Kemampuan individu untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain yang ada disekitarnya. Dengan mampu merasakan dan memahami posisi dan perasaan orang sekitar membuat individu dapat berinteraksi dengan baik dan mengetahui cara untuk keluar dari berbagai masalah dan mengasah tingkat kepekaan pada lingkungan. Dapat membangun penyesuaian diri dengan orang lain dan saling percaya.

e. Keterampilan sosial

Kemampuan individu untuk menjalin hubungan dengan orang lain, berinteraksi dengan baik, dan mengelola situasi yang terdapat di lingkungan sekitar. Berhubungan yang baik dengan orang sekitar membuat individu dapat membentuk jaringan sosial yang baik. Jaringan sosial yang baik dan kerap berkomunikasi dengan orang membuat individu dapat bekerja sama, berdiskusi, dan menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan sekitarnya.

### **2.2.3 Pengukuran Kecerdasan Emosi**

Alat ukur yang digunakan adalah *Emotional Intelligence Questionnaire* dari Daniel Goleman tahun 1999 yang dikeluarkan oleh *Leading Across London – NHS*. *Emotional Intelligence Questionnaire* ini terdiri dari lima aspek yaitu kesadaran diri, mengelola emosi, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Keseluruhan dari *Emotional Intelligence Questionnaire* terdapat 50 *item* yang masing-masing aspek terdiri dari 10 *item*

### **2.3 Gerakan Indonesia Mengajar (GIM)**

Gerakan Indonesia Mengajar merupakan gerakan yang mempunyai visi yaitu berupaya mengajak semua pihak untuk turun tangan menyelesaikan masalah pendidikan di Indonesia. Misi dari Gerakan Indonesia Mengajar sendiri adalah mendorong perubahan perilaku pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan di entitas sasaran, membangun jejaring pemimpin muda yang memiliki kompetensi kualitas global dengan pemahaman akar rumput, dan mendorong timbulnya gerakan sosial pendidikan di Indonesia.

Gerakan Indonesia Mengajar mengirim Pengajar Muda ke berbagai pelosok daerah untuk menjalankan visi dan misi dari GIM tersebut. Pengajar Muda ditempatkan di desa selama 1 tahun untuk mengajar dan menjalankan program di desa tersebut. Syarat untuk menjadi Pengajar Muda adalah belum menikah, maksimal berumur 29 tahun, dan merupakan lulusan sarjana S1 jurusan apapun. Calon Pengajar Muda diseleksi sebanyak 3 kali dengan proses yang berbeda-beda dan diadakan juga latihan mengajar di tempat tertentu untuk membiasakan Pengajar Muda dengan kondisi di desa nanti. Tugas dari Pengajar Muda ini adalah berinteraksi dengan siswa, guru, dan kepala sekolah, lalu terdapat pengembangan masyarakat, dan melibatkan daerah (Gerakan Indonesia Mengajar, 2016)

### **2.4 Hubungan Stres Kerja dengan Kecerdasan Emosi**

Menurut Beehr dan Newman (1978) stres kerja mempunyai definisi yaitu kondisi yang terjadi dari hubungan antara individu dan pekerjaannya, ditandai dengan perubahan yang terjadi pada individu tersebut yang membuat fungsi normal terganggu, dan saat tuntutan pekerjaan lebih tinggi dari kemampuan individu untuk mengerjakannya. Sedangkan menurut Golema (1999) kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk memahami perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan untuk mendorong diri sendiri untuk mencapai tujuan, dan kemampuan untuk mengontrol emosi dengan baik dalam diri sendiri dan hubungan antara orang lain. Dalam

pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi merupakan pengelolaan emosi yang dapat menekan stres agar tidak meningkat.

Goleman (1999) juga mengemukakan bahwa kecerdasan emosi dalam dunia kerja sangat penting karena banyak bidang pekerjaan yang dapat berjalan dengan menggunakan cara pikir analitis dibandingkan dengan menggunakan perasaan atau emosi. Pada aspek kecerdasan emosi terdapat kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial. Masing-masing dari aspek ini memiliki peran dalam mengelola stres pada individu.

Kesadaran diri adalah kemampuan individu untuk memahami apa yang dibutuhkan dan dirasakan oleh dirinya. Individu yang mempunyai kesadaran diri dapat mengetahui perasaan dirinya dan mempunyai kepekaan yang tinggi dalam hidup. Kesadaran diri terdiri dari kemampuan memahami emosi sendiri, mengetahui dampak dari perasaannya sendiri, mengetahui kelebihan dan kekurangan dari diri individu, kepekaan yang tinggi, memahami harga diri yang dimiliki dan kemampuan individu. Dalam kaitannya dengan stres kerja, kesadaran diri berperan untuk membantu individu mengetahui penyebab dari stres kerja yang dialami. Saat individu mengetahui penyebab stresnya, akan lebih mudah untuk menemukan cara untuk mengelola stres tersebut. Maka dari itu jika mempunyai kesadaran diri yang tinggi, individu terhindar dari gangguan fisik, psikologis, dan perilaku yang disebabkan oleh stres kerja karena sudah mengetahui penyebab dari stres yang dialami.

Pengaturan diri adalah kemampuan individu untuk mengelola emosinya agar emosi yang dikeluarkan bisa menjadi hal yang baik. Kemampuan pengaturan diri ini terdiri dari menghibur diri, mengurangi kecemasan, melepaskan kesedihan, mengelola emosi agar tidak meledak-ledak, penyesuaian diri dengan situasi yang baru, dan meningkatkan rasa optimis. Hubungan dengan stres kerja adalah jika individu dapat mengelola emosi dan melepaskan kecemasan dapat membantu individu saat merasa stres dan terbawa emosi. Karena jika individu mempunyai emosi yang tinggi dan tak

terkendali dapat memicu stres kerja. Maka dari itu mengelola emosi penting untuk mengurangi stres

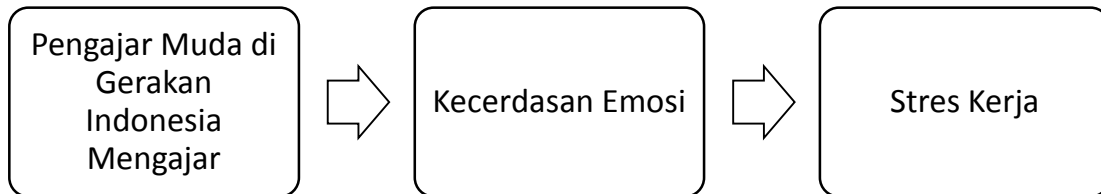
Motivasi adalah kemampuan individu untuk mendorong dirinya untuk mencapai tujuan dalam hidupnya dan dapat memacu individu untuk bangkit saat hasil akhir dan tujuannya tidak tercapai dan tidak sesuai dengan target individu. Hubungan dengan stres kerja adalah saat individu mempunyai dorongan tertentu dan mempunyai kekuatan dalam diri untuk tetap maju itu dapat membantu individu untuk mengurangi stres kerja yang dialami. Target yang tidak tercapai dan tujuan yang meleset dapat membuat individu mengalami stres kerja yang berkepanjangan, maka dari itu saat individu mempunyai kemampuan mengelola motivasi dalam dirinya membuat kekuatan untuk tetap berjalan dan melanjutkan hidup untuk mencapai tujuan tersebut tanpa mengalami stres yang panjang.

Empati adalah kemampuan individu untuk merasakan apa yang dialami dan dirasakan oleh orang lain. Hubungan yang berkaitan dengan stres kerja adalah dalam pekerjaan individu tidak hanya bekerja sendiri tetapi juga bersama dengan rekan kerjanya. Saat individu mengetahui apa yang dirasakan oleh rekan kerjanya akan meningkatkan penyesuaian diri pada lingkungan dan mengetahui sikap dan perilaku apa yang harus dilakukan untuk mengurangi kesalahan dan pertengkaran dengan lingkungan sekitar yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja.

Keterampilan sosial adalah kemampuan individu untuk berhubungan dan berinteraksi dengan baik oleh orang lain. Hubungan dengan stres kerja adalah kerap kali pekerjaan dilakukan oleh tim, melakukan tugas dari pimpinan, dan menguatkan koneksi dengan orang lain di luar perusahaan. Hal ini bisa memicu stres jika individu tidak dapat berkomunikasi dan membangun hubungan dengan orang lain secara tepat dan baik. Maka dari itu mempunyai keterampilan sosial membantu untuk menghindari stres. Lalu jika keterampilan sosial dapat menciptakan dukungan sosial disekitar yang baik, dukungan sosial dapat membuat individu dapat mengatasi stres kerja yang sedang dialami.



## 2.5 Kerangka Berpikir



Pendidikan adalah bagian dari pembangunan Negara termasuk di Indonesia. Pendidikan yang baik dapat melahirkan generasi penerus bangsa yang dapat memajukan Indonesia. Hal yang dapat meningkatkan pendidikan adalah tenaga pendidik yang mumpuni. Tetapi, berdasarkan *Indonesia Corruption Watch* menilai bahwa pemerintah belum berhasil melaksanakan distribusi pemerataan pengajar atau guru ke berbagai daerah, dapat dilihat dari guru PNS yang banyak di wilayah perkotaan sedangkan di daerah pelosok masih kekurangan pengajar atau guru. Maka dari itu, muncul program yang mempunyai tujuan mengirimkan lulusan Universitas di Indonesia untuk mengisi kekosongan guru di daerah. Program tersebut dinamakan Gerakan Indonesia Mengajar

Gerakan Indonesia Mengajar adalah wadah bagi para sarjana untuk membagi ilmu ke berbagai daerah pelosok yang ada di Indonesia. Para sarjana yang tergabung dalam Gerakan Indonesia Mengajar disebut sebagai Pengajar Muda. Tugas dari Pengajar Muda adalah untuk mengisi kekosongan guru pada sekolah-sekolah di daerah. Tidak hanya menjadi guru, tetapi Pengajar Muda juga mempunyai tugas untuk mengembangkan masyarakat dan membangun daerah yang ditempatinya. Pengajar Muda berada di daerah selama 1 tahun dan mempunyai program-program yang harus dilaksanakan untuk mencapai visi dan misi dari Gerakan Indonesia Mengajar.

Kondisi di daerah yang berbeda dengan di kota membuat berbagai hambatan untuk Pengajar Muda. Dari segi geografis yaitu lingkungan yang tidak memadai, kondisi cuaca yang ekstrim, lingkungan disekitar yang tidak steril, dan jarak antara satu desa dengan tempat lainnya berjarak jauh serta tidak bisa menggunakan alat transportasi. Dari segi sosiologis yaitu tugas-tugas yang menjadi kewajiban Pengajar

Muda untuk dilaksanakan dan juga dari segi masyarakat, perbedaan budaya, dan keterbatasan pangan. Hal-hal tersebut dapat memicu stres kerja pada Pengajar Muda. Stres kerja adalah kondisi saat individu mendapat tuntutan dari pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dan tuntutan tersebut membuat fungsi normal pada diri individu terganggu. Stres kerja pun memiliki tiga aspek yaitu aspek fisik, psikologis, dan perilaku. Aspek-aspek ini dapat terganggu jika individu mengalami stres kerja.

Stres kerja juga merupakan respon negatif terhadap tuntutan dan tekanan pekerjaan, tekanan tersebut dapat menimbulkan ketegangan pada individu dan mempengaruhi emosi. Maka dari itu untuk mengendalikan stres, individu sebaiknya mempunyai kemampuan untuk mengendalikan emosi dengan baik. Kemampuan tersebut dinamakan dengan kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi adalah kemampuan individu untuk mengenali diri sendiri, mengelola emosi, dapat merasakan perasaan orang lain, mempunyai dorongan untuk mencapai tujuan, dan dapat membina hubungan dengan orang lain untuk menghindari dari rasa frustrasi dan masalah yang dihadapi. Kecerdasan emosi diharapkan mampu menghasilkan daya tahan yang baik untuk mengendalikan stres. Kecerdasan emosi mempunyai lima aspek yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial

Dengan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dengan adanya kecerdasan emosi yang dimiliki oleh Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar dapat mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh Pengajar Muda.

## **2.6 Hipotesis**

Ha : Terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar

Ho : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pengajar muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

## 2.7 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terkait hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja sebelumnya sudah dilakukan terhadap karyawan perusahaan PT. Sari Agrotama Persada Yogyakarta yang bergerak di bidang distributor produk minyak goreng. Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dari total 40 karyawan PT. Sari Agrotama Persada Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja di distributor tersebut yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja begitu pula sebaliknya. Sumbangan variabel kecerdasan emosi terhadap stress kerja adalah 0,1823 (Bellinda & Budiharto, 2003)

Penelitian yang lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Triana, Rahmi, dan Putra pada tahun 2015 mempunyai tujuan untuk mengetahui kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja guru yang disertifikasi. Responden penelitian ini adalah 80 guru SMP di Kecamatan X dan Kecamatan Y. Alat ukur yang dalam penelitian ini menggunakan aspek kecerdasan emosi dari Goleman yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, lalu untuk stres kerja menggunakan aspek dari Terry Beehr dan John Newman yaitu gejala psikologis, fisiologis, dan perilaku. Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional dan teknik pengambilan subjek menggunakan teknik *propotional random sampling*. Hasil yang diperoleh terdapat korelasi negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi guru dan stres kerja guru yang disertifikasi yang mengindikasikan semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki guru maka semakin rendah stres kerjanya. (Triana, Rahmi, & Putra, 2015)

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tipe Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2011).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011). Metode yang menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antarvariabel. Penelitian ini mempunyai kejelasan unsur seperti tujuan, subjek, sampel, dan sumber data sudah rinci sejak awal

#### 3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

##### 3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu konstruk yang terdiri dari nilai, kegiatan, sifat, orang, atau objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan lalu dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Jenis variabel yang dibedakan berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya variabel dependen (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kecerdasan emosi

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini variabel terikat yang akan digunakan adalah stres kerja, variabel ini akan menjadi terikat karena akan dipengaruhi oleh kecerdasan emosi

### **3.2.2 Definisi Konseptual**

#### **3.2.2.1 Definisi Konseptual Stres Kerja**

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi saat individu mengalami tekanan dan tuntutan besar dalam pekerjaannya sehingga mempengaruhi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengganggu fungsi fisik dan psikologis dalam diri

#### **3.2.2.2 Definisi Konseptual Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan emosi didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengenali diri sendiri, mengatur emosi, memahami perasaan orang lain, mempunyai dorongan untuk mencapai tujuan hidup, dan dapat membangun hubungan yang baik dengan orang lain, yang dimana hal tersebut dapat menghindari individu dari hal negatif dalam hidupnya.

### **3.2.3 Definisi Operasional**

#### **3.2.3.1 Definisi Operasional Stres Kerja**

Definisi operasional stres kerja adalah skor yang diperoleh dari dimensi gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku. Alat ukur stres kerja yang dibuat berdasarkan gejala stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2008), melalui alat ukur ini subjek dapat menggambarkan tingkat stres kerja saat menjadi Pengajar Muda di daerah. Semakin besar skor yang diperoleh pada ketiga dimensi stres kerja maka tingkat stres kerja subjek terhadap tugasnya di daerah semakin tinggi.

#### **3.2.3.2 Definisi Operasional Kecerdasan Emosi**

Definisi operasional kecerdasan emosi adalah skor yang diperoleh dari dimensi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Alat ukur kecerdasan emosi adalah *Emotional Intelligence Questionnaire* dari Daniel Goleman tahun 1999 yang dikeluarkan oleh *Leading Across London – NHS*. Melalui alat ukur ini, dapat menggambarkan tingkat kecerdasan emosi pada diri tiap subjek penelitian.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan individu yang merupakan subjek penelitian yang dilakukan (Rangkuti, 2015). Populasi terdiri dari karakteristik yang terdapat pada subjek penelitian tersebut. Beberapa karakteristik yang terdapat didalamnya adalah jenis kelamin, usia, wilayah asal, wilayah tempat tinggal, dan tingkat pendidikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil dari karakteristik dari populasi yang ingin diteliti (Sugiyono, 2011). Sampel yang diharapkan dapat diperoleh adalah sampel yang representatif dan mencerminkan ciri-ciri populasinya (Rangkuti, 2015). Menurut Roscoe ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500 orang (Rangkuti, 2015). Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan teknik *non-probability sampling*. Teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang dan sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel (Rangkuti, 2015) dan menggunakan *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Karakteristik dari subjek penelitian ini adalah Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar angkatan 14, 15, dan 16.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada subjek penelitian untuk dijawab (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini kuesioner diberikan secara langsung kepada pengajar muda angkatan 14, kuesioner diberikan saat para pengajar muda baru kembali dari tugas di daerah dan belum kembali ke rumah masing-masing karena masih harus mengikuti acara dan melaksanakan tugas di GIM. Lalu, untuk angkatan 15 dan 16 kuesioner diberikan menggunakan *google form* karena para pengajar muda 15 dan 16 masih menjalani tugas di daerah masing-masing. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Peneliti menggunakan skala Likert karena untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini terdapat dua alat ukur yang akan digunakan yaitu alat ukur stres kerja dan kecerdasan emosi.

### 3.4.1 Instrumen Stres Kerja

Alat ukur stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan instrumen penelitian yang dikonstruksi oleh Agustia Anisa (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Peran Ganda antara Pekerjaan-Keluarga terhadap Stres Kerja pada Perawat Wanita di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Instrumen penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Robbins. Peneliti melakukan modifikasi dari skala asli dan melakukan *expert judgement*

Instrumen stres kerja ini terdiri dari 42 *item*. Instrumen ini mencakup tiga dimensi stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins yaitu gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Pernyataan pada skala stres kerja menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Skala likert yang digunakan terdiri dari empat pilihan respon yang dapat menunjukkan kesesuaian atau ketidaksesuaian responden terhadap pernyataan di dalam skala. Empat pilihan respon tersebut adalah Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

**Tabel 3.1**  
**Skor Skala Stres Kerja**

<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Skor</b>
<b>Sangat Sesuai (SS)</b>	1
<b>Sesuai (S)</b>	2
<b>Tidak Sesuai (TS)</b>	3
<b>Sangat Tidak Sesuai (STS)</b>	4



**Tabel 3.2**  
**Blueprint Uji Coba Skala Stres Kerja**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Soal</b>	<b>Total</b>
<b>Gejala Fisik</b>	Menimbulkan sakit kepala	1	1
	Menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh	2, 25	2
	Meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan	3, 4, 26	3
<b>Gejala Psikologis</b>	Ketidakpuasan kerja	5, 6, 27, 28	4
	Kecemasan	7, 8, 9, 29, 30, 31	6
	Mudah marah	10, 11, 32	3
	Kebosanan	12, 13, 33	3
<b>Gejala Perilaku</b>	Perubahan produktivitas	14, 34	2
	Meningkatnya frekuensi absensi	15, 16, 35, 36	4
	Tingkat keluarnya dari pekerjaan	17, 18, 37	3
	Perubahan kebiasaan makan	19, 20, 38	3
	Meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol	21, 39	2
	Bicara cepat	22, 40	2
	Perubahan pola tidur	23, 41	2
	Suka menunda-nunda	24, 42	2
<b>Total</b>			<b>42</b>

### 3.4.2 Instrumen Kecerdasan Emosi

Alat ukur kecerdasan emosi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Emotional Intelligence Questionnaire* yang dibuat oleh Daniel Goleman pada tahun 1999 yang dikeluarkan oleh *Leading Across London – NHS*. Peneliti melakukan modifikasi dari skala asli, lalu peneliti melakukan proses *translate* dan *back translate* yang kemudian melakukan *expert judgement* dengan 2 dosen Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Setelah dilakukan *expert judgement*, terdapat satu *item* yang dipisah menjadi dua *item* sehingga menjadi 51 *item*

Skala kecerdasan emosi mempunyai 51 *item* yang terdiri dari lima aspek kecerdasan emosi yaitu kesadaran diri, mengelola emosi, motivasi, empati, dan membina hubungan dengan orang lain. Pernyataan pada skala kecerdasan emosi menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Skala likert yang digunakan terdiri dari lima pilihan respon yang dapat menunjukkan kesesuaian atau ketidaksesuaian responden terhadap pernyataan di dalam skala. Lima pilihan respon tersebut adalah Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

**Tabel 3.3**

**Skor Skala Kecerdasan Emosi**

<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Skor</b>
<b>Sangat Sesuai (SS)</b>	1
<b>Sesuai (S)</b>	2
<b>Netral (N)</b>	3
<b>Tidak Sesuai (TS)</b>	4
<b>Sangat Tidak Sesuai (STS)</b>	5

**Tabel 3.4**  
**Blueprint Uji Coba Skala Kecerdasan Emosi**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Soal</b>	<b>Total</b>
<b>Kesadaran Diri</b>	Mampu menyadari apa yang dirasakan	1, 6, 12, 17, 22, 35	6
	Mengetahui bagaimana menghadapi situasi dengan emosi yang tepat	27, 37, 47	3
	Mengetahui pengaruh emosi terhadap kemampuan diri	32, 42	2
<b>Mengelola emosi</b>	Mampu mengendalikan emosi	7, 13, 18, 43, 48	5
	Mampu mengendalikan diri terhadap berbagai situasi	2, 23, 28, 33, 38	5
<b>Motivasi</b>	Memiliki dorongan diri yang kuat	3, 14, 19, 39, 49	5
	Mampu mengatasi hambatan yang datang	8, 9, 24, 29, 34, 44	6
<b>Empati</b>	Memahami apa yang orang lain rasakan	4, 10, 15, 45	4
	Memiliki kesadaran diri terhadap apa yang terjadi di lingkungan	20, 25, 30, 40, 50	5
<b>Keterampilan sosial</b>	Mampu menjalin hubungan dengan orang lain	5, 11, 21, 36, 41, 46	6
	Mampu bekerjasama dalam kelompok	16, 26, 31, 51	4
<b>Total</b>			<b>51</b>

### 3.4.3 Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilaksanakan untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas yang dimiliki oleh suatu instrumen yang digunakan pada penelitian. Uji validitas dilaksanakan peneliti untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan dapat memberikan hasil pengukuran yang tepat dan akurat untuk mengukur atribut yang ingin diketahui. Sedangkan, uji reliabilitas dilaksanakan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan pada sampel yang sama dan jika digunakan beberapa kali dapat menghasilkan informasi yang sama.

Peneliti menggunakan model Rasch untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrument yang digunakan. Model Rasch berhubungan dengan teori respon butir yang merupakan kerangka umum dari fungsi matematika yang khusus menjelaskan interaksi antara orang (person) dan butir soal (*item*) (Sumintono & Widhiarso, 2014).

Uji validitas menggunakan beberapa kriteria Model *Rasch* yang berlaku menurut Sumitono & Widhiarso (2014) yaitu;

- a. Menggunakan nilai INFIT MNSQ dari setiap butir soal dan dibandingkan dengan jumlah SD (Standar Deviation) dan MEAN. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah MEAN dan SD maka butir soal tersebut tidak dapat digunakan
- b. Nilai Outfit Mean Square (MNSQ) yang diterima:  $0.5 < \text{MNSQ} < 1.5$
- c. Nilai Outfit Z-Standar (ZSTD) yang diterima:  $-2.0 < \text{ZSTD} < +2.0$
- d. Nilai Point Measure Correlation (Pt Mean Corr):  $0.4 < \text{Pt Mean Corr} < 0.85$

Uji validitas yang dilaksanakan pada penelitian ini menggunakan kriteria a yaitu menggunakan nilai INFIT MNSQ dari setiap *item*.

Menurut Sumintono & Widhiarso (2014) dalam menguji reliabilitas terdapat beberapa kriteria yang berlaku pada Model Rasch pada tabel 3.5 berikut :

**Tabel 3.5**

**Kaidah Reabilitas Model *Rasch***

<b>Koefisien Reliabilitas</b>	<b>Kriteria</b>
<b>&gt;0,94</b>	Istimewa
<b>0,91 – 0,94</b>	Bagus Sekali
<b>0,81 – 0,90</b>	Bagus
<b>0,67 – 0,80</b>	Cukup
<b>&lt;0,67</b>	Lemah

#### **3.4.3.1 Hasil Uji Coba Instrumen Stres Kerja**

Instrumen Stres Kerja yang telah dimodifikasi memiliki skor reliabilitas sebesar 0.95 termasuk dalam kriteria istimewa, kemudian peneliti melakukan validitas pada instrumen dan terdapat delapan *item* yang gugur dari 42 *item* yang telah ada sehingga terdapat 34 *item* yang dipertahankan. *Item* yang gugur tersebut dikarenakan nilai INFIT MNSQ dari setiap *item* lebih besar dari nilai rata-rata dan deviasi standarnya yaitu 1.31

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja**

<b>Skala</b>	<b>Item Gugur</b>	<b>Item yang dapat digunakan</b>
<b>Stres Kerja</b>	6, 8, 20, 21, 22, 23, 38, 39	1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 42
<b>Total</b>	8	34

Berdasarkan uji validitas *item* yang dilakukan terdapat 8 butir soal yang gugur, yaitu nomor 6, 8, 20, 21, 22, 23, 38, dan 39. Sehingga dari 42 *item* skala kecerdasan emosi, hanya 34 *item* yang dapat digunakan setelah dilakukan uji validitas.

Blueprint akhir instrumen kecerdasan emosi dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini;

**Tabel 3.7**  
**Blueprint Final Skala Stres Kerja**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Soal</b>	<b>Total</b>
<b>Gejala Fisik</b>	Menimbulkan sakit kepala	1	1
	Menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh	2, 19	2
	Meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan	3, 4, 20	3
<b>Gejala Psikologis</b>	Ketidakpuasan kerja	5, 21, 22	3
	Kecemasan	6, 7, 23, 24, 25	5
	Mudah marah	8, 9, 26	3
	Kebosanan	10, 11, 27	3
<b>Gejala Perilaku</b>	Perubahan produktivitas	12, 28	2
	Meningkatnya frekuensi absensi	13, 14, 29, 30	4
	Tingkat keluarnya dari pekerjaan	15, 16, 31	3
	Perubahan kebiasaan makan	17	1
	Bicara cepat	32	1
	Perubahan pola tidur	33	1
	Suka menunda-nunda	18, 34	2
<b>Total</b>			<b>34</b>

Sedangkan uji reabilitas pada skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut ini;

**Tabel 3.8**

**Koefisien *Item* Reabilitas Skala Stres Kerja**

<b>Skala</b>	<b>Koefisien Reabilitas</b>	<b>Kriteria</b>
<b>Stres Kerja</b>	0,95	Istimewa

**3.4.3.2 Hasil Uji Coba Instrumen Kecerdasan Emosi**

Skala kecerdasan emosi yang telah dimodifikasi memiliki skor reliabilitas sebesar 0.92 termasuk dalam kriteria bagus sekali, kemudian peneliti melakukan validitas pada instrumen dan terdapat delapan *item* yang gugur dari 51 *item* yang telah ada sehingga terdapat 43 *item* yang dipertahankan. *Item* yang gugur tersebut dikarenakan nilai INFIT MNSQ dari setiap *item* lebih besar dari nilai rata-rata dan deviasi standarnya yaitu 1.3



**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Skala Kecerdasan Emosi**

<b>Skala</b>	<b>Item Gugur</b>	<b>Item yang dapat digunakan</b>
<b>Kecerdasan Emosi</b>	5, 7, 13, 31, 37, 38, 41, 48	1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51
<b>Total</b>	8	43

Berdasarkan uji validitas *item* yang dilakukan terdapat 8 butir soal yang gugur, yaitu nomor 5, 7, 13, 31, 37, 38, 41, dan 48. Sehingga dari 51 *item* skala kecerdasan emosi, hanya 43 *item* yang dapat digunakan setelah dilakukan uji validitas.

Blueprint akhir instrumen kecerdasan emosi dapat dilihat pada tabel 4.0 berikut ini;

**Tabel 3.10**  
***Blueprint Final Skala Kecerdasan Emosi***

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Soal</b>	<b>Jumlah</b>
<b>Kesadaran Diri</b>	Mampu menyadari apa yang dirasakan	1, 5, 10, 14, 19, 31	6
	Mengetahui bagaimana menghadapi situasi dengan emosi yang tepat	24, 40	2
	Mengetahui pengaruh emosi terhadap kemampuan diri	28, 35	2
<b>Mengelola emosi</b>	Mampu mengendalikan emosi	15, 36	2
	Mampu mengendalikan diri terhadap berbagai situasi	2, 20, 25, 29	4
<b>Motivasi</b>	Memiliki dorongan diri yang kuat	3, 11, 16, 33, 41	5
	Mempu mengatasi hambatan yang datang	6, 7, 21, 26, 30, 37	6
<b>Empati</b>	Memahami apa yang orang lain rasakan	4, 8, 12, 38	4
	Memiliki kesadaran diri terhadap apa yang terjadi di lingkungan	17, 22, 27, 34, 42	5
<b>Keterampilan sosial</b>	Mampu menjalin hubungan dengan orang lain	9, 18, 32, 39	4
	Mampu bekerjasama dalam kelompok	13, 23, 43	3
<b>Total</b>			<b>43</b>

Sedangkan uji reabilitas pada skala kecerdasan emosi dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut ini;

**Tabel 3.11**

**Koefisien Reliabilitas *Item* Skala Kecerdasan Emosi**

<b>Skala</b>	<b>Koefisien Reabilitas</b>	<b>Kriteria</b>
<b>Kecerdasan Emosi</b>	0,92	Bagus sekali

### **3.4.4 Analisis Data**

#### **3.4.4.1 Uji Statistik**

Metode analisa data dilakukan dengan model Rasch dengan bantuan aplikasi winstep versi 3.73 dan metode pengujian hipotesis dilakukan melalui aplikasi SPSS versi 16.0

#### **3.4.4.2 Uji Normalitas**

Pada penggunaan statistika parametris memiliki syarat bahwa data yang diuji mempunyai pendistribusian yang normal (Sugiyono, 2011). Maka dari itu, untuk menguji apakah data sampel berdistribusi normal, peneliti melakukan perhitungan menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov dan nilai residual. Dalam perhitungan ini, jika nilai Kolmogorov-Smirnov Z di atas 0.05 maka dapat diartikan bahwa pendistribusian data normal

#### **3.4.4.3 Uji Linieritas**

Dalam uji linieritas dapat dilihat hubungan antara dua variabel tergolong linier atau tidak. Pengujiannya mempunyai rumus jika  $p$  lebih kecil daripada  $\alpha$  maka dapat digolongkan bahwa kedua variable bersifat linier satu sama lain.

#### 3.4.4.4 Uji Korelasi

Uji Korelasi digunakan untuk menganalisis hubungan antar variable serta bagaimana bentuk dan hubungan yang terjadi antar kedua variabel tersebut (Rangkuti, 2012). Dalam penelitian ini, jenis teknik korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi pearson/product moment karena data bersifat interval-interval. Kedua variable dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan jika nilai p (sig) lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha=0.05$ )

#### 3.4.4.5 Uji Analisis Regresi

Tujuan dari uji analisis regresi adalah untuk mengetahui prediksi dari suatu variable terhadap variable lainnya serta bagaimana hubungan sebab akibat antar variable tersebut (Rangkuti, 2012). Dalam penelitian ini, jenis teknik analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi satu prediktor karena hanya memiliki satu variable prediktor. Persamaan garis regresi dengan satu variabel prediktor dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel yang diprediksi (Stres Kerja)

X : Variabel prediktor (Kecerdasan Emosi)

a : Konstanta (Stres Kerja)

b : Koefisien prediktor (Kecerdasan Emosi)

### 3.4.5 Hipotesis Statistik

Rumusan Hipotesis :

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kecerdasan emosi pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kecerdasan emosi pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar

Ha : Hipotesis alternatif

Ho : Hipotesis nol

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Subjek

Jumlah responden dalam penelitian ini terdiri dari 72 responden dari 3 angkatan yaitu angkatan 14, 15, dan 16. Berdasarkan dengan kriteria responden yang telah ditetapkan peneliti, responden merupakan Pengajar Muda angkatan 14, 15, dan 16 di Gerakan Indonesia Mengajar yang telah atau sedang menjalani tugas di daerah penempatan.

##### 4.1.1 Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Usia

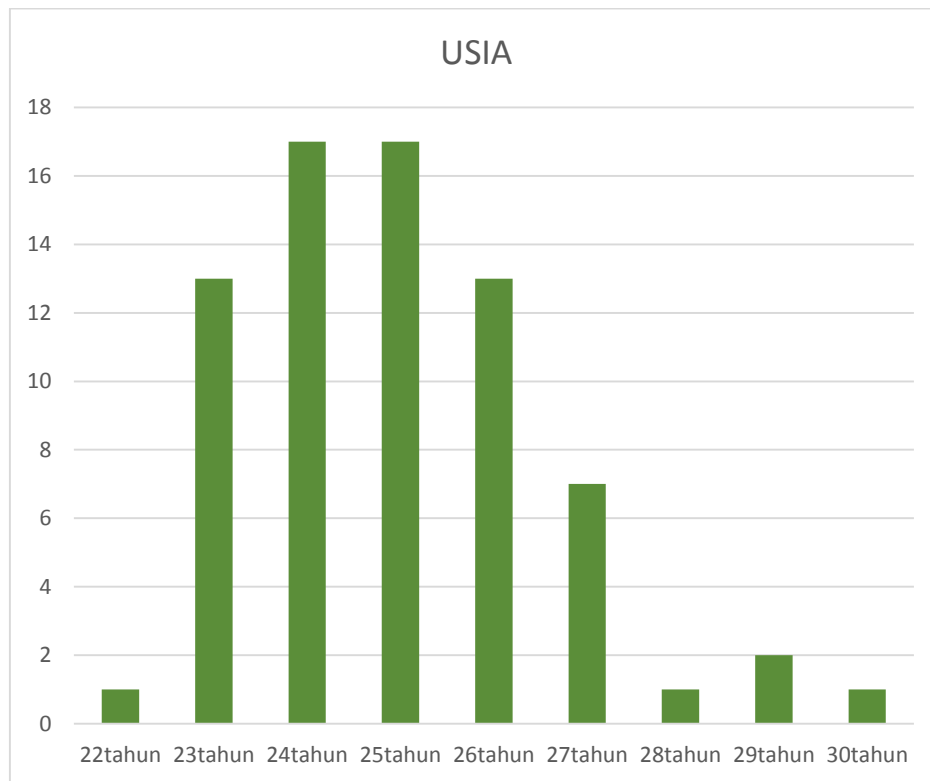
Gambaran subjek penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini;

**Tabel 4.1**

**Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia**

<b>Usia(tahun)</b>	<b>N</b>	<b>Presentase</b>
22	1	1,4%
23	13	18,1%
24	17	23,6%
25	17	23,6%
26	13	18,1%
27	7	9,7%
28	1	1,4%
29	2	2,8%
30	1	1,4%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang berusia 22 tahun berjumlah 1 orang (1,4%), usia 23 tahun berjumlah 13 orang (18,1%), usia 24 tahun berjumlah 17 orang (23,6%), usia 25 tahun berjumlah 17 orang (23,66%), usia 26 tahun berjumlah 13 orang (18,1%), usia 27 tahun berjumlah 7 orang (9,7%), usia 28 tahun berjumlah 1 orang (1,4%), usia 29 tahun berjumlah 2 orang (2,8%), dan usia 30 tahun sebanyak 1 orang (1,4%). Dapat disimpulkan bahwa usia subjek penelitian paling banyak berusia 24 dan 25 tahun yaitu 17 orang dan paling sedikit yang berusia 22, 28, dan 30 tahun yaitu masing-masing 1 orang. Berikut penggambaran usia subjek dengan Gambar 4.1 berikut :



**Gambar 4.1 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia**

#### 4.1.2 Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

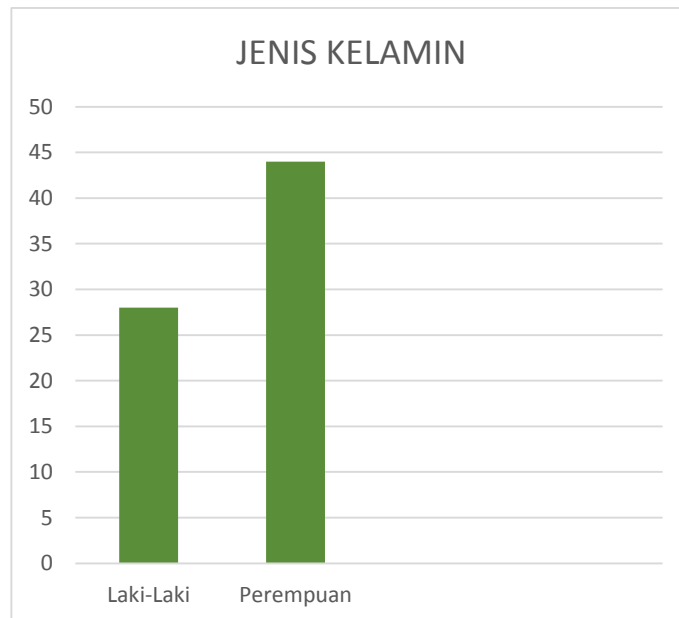
Gambaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini;

**Tabel 4.2**

**Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>N</b>	<b>Presentase</b>
<b>Laki-laki</b>	28	38,9%
<b>Perempuan</b>	44	61,1%
<b>Total</b>	72	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa jenis kelamin subjek penelitian yang laki-laki berjumlah 28 orang (38,9%) dan perempuan berjumlah 44 orang (61,1%). Berikut penggambaran pendidikan subjek berdasarkan gambar 4.2



**Gambar 4.2 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**



### 4.1.3 Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Angkatan

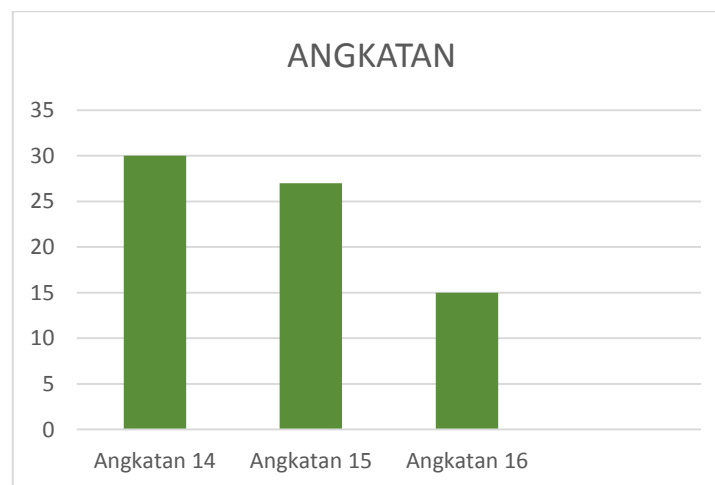
Gambaran subjek penelitian berdasarkan angkatan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini;

**Tabel 4.3**

**Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Angkatan**

<b>Angkatan</b>	<b>N</b>	<b>Presentase</b>
<b>14</b>	30	41,7%
<b>15</b>	27	37,5%
<b>16</b>	15	20,8%
<b>Total</b>	72	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui angkatan subjek penelitian terdiri dari angkatan 14 yang berjumlah 30 orang (41,7%), angkatan 15 yang berjumlah 27 orang (37,5%), dan angkatan 16 yang berjumlah 15 orang (20,8%). Berikut penggambaran angkatan berdasarkan gambar 4.3



**Gambar 4.3 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Angkatan**

#### 4.1.4 Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Daerah Penempatan

Gambaran subjek penelitian berdasarkan daerah penempatan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini;

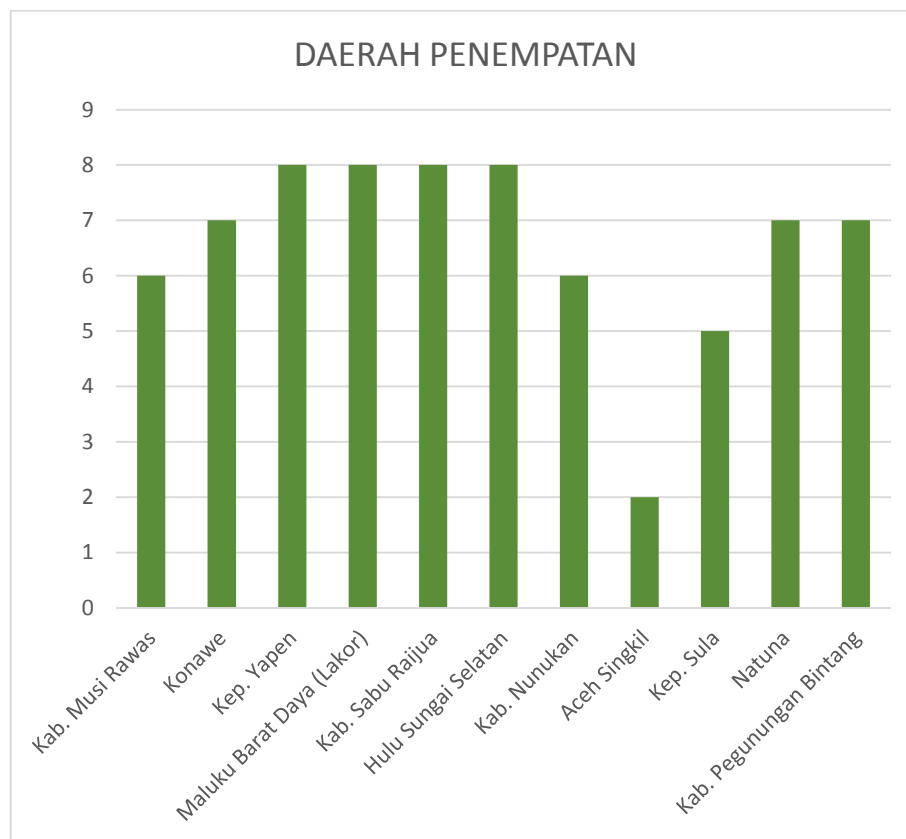
**Tabel 4.4**

#### **Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Daerah Penempatan**

<b>Daerah Penempatan</b>	<b>N</b>	<b>Presentase</b>
Kab. Musi Rawas	6	8,3%
Konawe	7	9,7%
Kep. Yapen	8	11,1%
Maluku Barat daya (Lakor)	8	11.1%
Kab. Sabu Raijua	8	11.1%
Hulu Sungai Selatan	8	11,1%
Kabupaten Nunukan	6	8,3%
Aceh Singkil	2	2,8%
Kepulauan Sula	5	6,9%
Natuna	7	9,7%
Kabupaten Pegunungan Bintang, Papua	7	9,7%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa subjek penelitian dengan daerah penempatan di Kabupaten Musi Rawas berjumlah 6 orang (8,3%), di Konawe berjumlah 7 orang (9,7%), di Kepulauan Yapen berjumlah 8 orang (11,1%), di Maluku Barat Daya Lakor berjumlah 8 orang (11.1%), di Kabupaten Sabu Raijua berjumlah 8 orang (11.1%), di Hulu Sungai Selatan berjumlah 8 orang (11,1%), di Kabupaten Nunukan berjumlah 6 orang (8,3%), di Aceh Singkil

berjumlah 2 orang (2,8%), di Kepulauan Sula berjumlah 5 orang (6,9%), di Natuna berjumlah 7 orang (9,7%), di Kabupaten Pegunungan Bintang Papua berjumlah 7 orang (9,7%). Dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian dengan daerah penempatan paling banyak berada di Kepulauan Yapen, Maluku Barat Daya, Kabupaten Sabu Raijua, dan Hulu Sungai Selatan sebanyak masing-masing 8 orang, sedangkan yang paling sedikit berada di daerah Aceh Singkil sebanyak 2 orang. Gambaran distribusi gaji dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut;



**Gambar 4.4 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Daerah Penempatan**

## **4.2 Prosedur Penelitian**

### **4.2.1 Persiapan Penelitian**

Awal dari penelitian ini berdasarkan peneliti yang tertarik dengan guru yang mengajar di daerah pelosok Indonesia. Setelah mencari referensi lebih lanjut, peneliti akhirnya menemukan Gerakan Indonesia Mengajar yaitu organisasi yang merupakan wadah untuk mengirimkan Pengajar Muda yang merupakan lulusan universitas dari berbagai Indonesia yang akan bertugas selama 1 tahun di daerah penempatan yang sudah ditentukan. Setelah mempelajari lebih lanjut, Pengajar Muda tidak hanya mempunyai tugas untuk mengajar di daerah tetapi juga mempunyai tiga tugas lainnya yang berkaitan dengan pengembangan masyarakat daerah dan pembangunan daerah. Selain tugas-tugas yang banyak dan beragam yang diberikan kepada Pengajar Muda, terdapat perbedaan budaya, keterbatasan makanan, keterbatasan bahasa, perbedaan lingkungan, dan kendala dari pemerintah daerah merupakan hal yang sering dijumpai oleh Pengajar Muda selama 1 tahun. Tugas dan kewajiban yang banyak dan disertai berbagai kendala dapat membuat seseorang mengalami stres kerja, begitupun yang dapat dialami oleh Pengajar Muda di daerah penempatan masing-masing.

Setelah menetapkan stres kerja, maka peneliti mencari variabel lain dengan membaca jurnal-jurnal yang berkaitan dengan stres kerja dan peneliti juga berdiskusi dengan dosen pembimbing untuk menentukan variabel yang tepat. Setelah melakukan berbagai pencarian dan pertimbangan maka peneliti memilih kecerdasan emosi sebagai variabel. Berdasarkan berbagai jurnal, kecerdasan emosi ditemukan sebagai salah satu aspek yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja individu.

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, peneliti melakukan preliminary untuk memberi penguatan kepada variabel yang sudah dipilih yaitu stres kerja. Peneliti ingin mengetahui apakah Pengajar Muda di Gerakan

Indonesia Mengajar mengalami stres kerja saat menjalani tugas di daerah penempatan serta kondisi yang dialami oleh Pengajar Muda yang dapat menjadi faktor stres kerja. Peneliti melakukan *preliminary* dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner. Peneliti melaksanakan wawancara dengan tiga Pengajar Muda angkatan 11 yang telah selesai menjalani tugas di daerah.

Setelah melakukan *preliminary* dengan wawancara dan menyebar kuesioner, penulis telah menetapkan dua variabel yang akan diteliti yaitu stres kerja dan kecerdasan emosi. Lalu, peneliti mulai mencari teori-teori pendukung dan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk variabel stres kerja, peneliti menggunakan skala yang dibentuk dari teori Robbins yang peneliti modifikasi dari alat ukur di skripsi Agustia Anisa (2014) yang mempunyai aspek dasar yaitu aspek fisik, aspek psikologis, dan aspek perilaku yang terdiri dari 50 *item*. Untuk skala kecerdasan emosi, peneliti menggunakan skala *Emotional Intelligence Questionare* yang dikembangkan oleh Goleman. Skala ini terdiri dari lima aspek yaitu pengaturan diri, pengelolaan emosi, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Skala kecerdasan emosi ini terdiri dari 50 *item*. Lalu, dilakukan *expert judgement* untuk dua skala tersebut oleh dua dosen psikologi UNJ. Setelah proses *expert judgement*, skala dapat di uji coba. Pelaksanaan uji coba dilakukan terhadap Pengajar Muda di Gerakan Indonesia angkatan 11-13 dan terkumpul sebanyak 52 orang.

Setelah uji coba dilaksanakan, tahap selanjutnya adalah peneliti melakukan uji reliabilitas dan validitas. Setelah melakukan perbaikan *item*, lalu skala dapat dilanjutkan untuk uji final yang akan dilaksanakan dengan dua cara yaitu penyebaran kuesioner langsung pada angkatan 14 dan penyebaran *google form* kepada angkatan 15-16 yang masih berada di daerah.

#### 4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Uji final dilaksanakan setelah dilakukan uji coba dan didapatkan hasil uji reliabilitas dan uji validitas. Uji final pada angkatan 14 dilakukan pada tanggal 25 Mei 2018. Sebelum uji final dilaksanakan, peneliti meminta izin kepada Gerakan Indonesia Mengajar untuk menyebar kuesioner secara langsung. Uji final ini dilakukan saat angkatan 14 baru kembali dari tugas di daerah penempatan dan belum kembali ke rumah masing-masing karena masih mengikuti kegiatan dari GIM. Pada angkatan 14, peneliti menyebar kuesioner secara langsung di kantor KEMENDIKBUD saat subjek penelitian melakukan kegiatan dari Gerakan Indonesia Mengajar. Di tengah-tengah acara, peneliti diizinkan oleh staf dari Gerakan Indonesia Mengajar untuk menyebar kuesioner. Setelah penyebaran pada angkatan 14, peneliti meminta kontak yang bisa dihubungi dari angkatan 15 dan 16 serta meminta izin kepada Gerakan Indonesia Mengajar untuk dapat menghubungi angkatan 15 dan 16. Peneliti melakukan uji final melalui *google form* untuk angkatan 15 dan 16. Peneliti memilih menggunakan *google form* karena angkatan 15 dan 16 yang masih berada di daerah penempatannya masing-masing. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 5 Juni - 10 Juli 2018. Rentang waktu yang diberikan cukup lama karena keterbatasan sinyal pada daerah penempatan yang menyebabkan Pengajar Muda angkatan 15 dan 16 sulit untuk dihubungi dan harus menunggu waktu saat mereka mendapat sinyal dan bisa membuka serta mengisi *google form* yang diberikan. Seluruh angkatan 14 dapat mengisi tetapi sebagian besar angkatan 15 dan 16 tidak dapat mengisi karena keterbatasan sinyal yang membuat mereka tidak dapat membuka link *google form* yang diberikan

### 4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

#### 4.3.1 Data deskriptif stres kerja

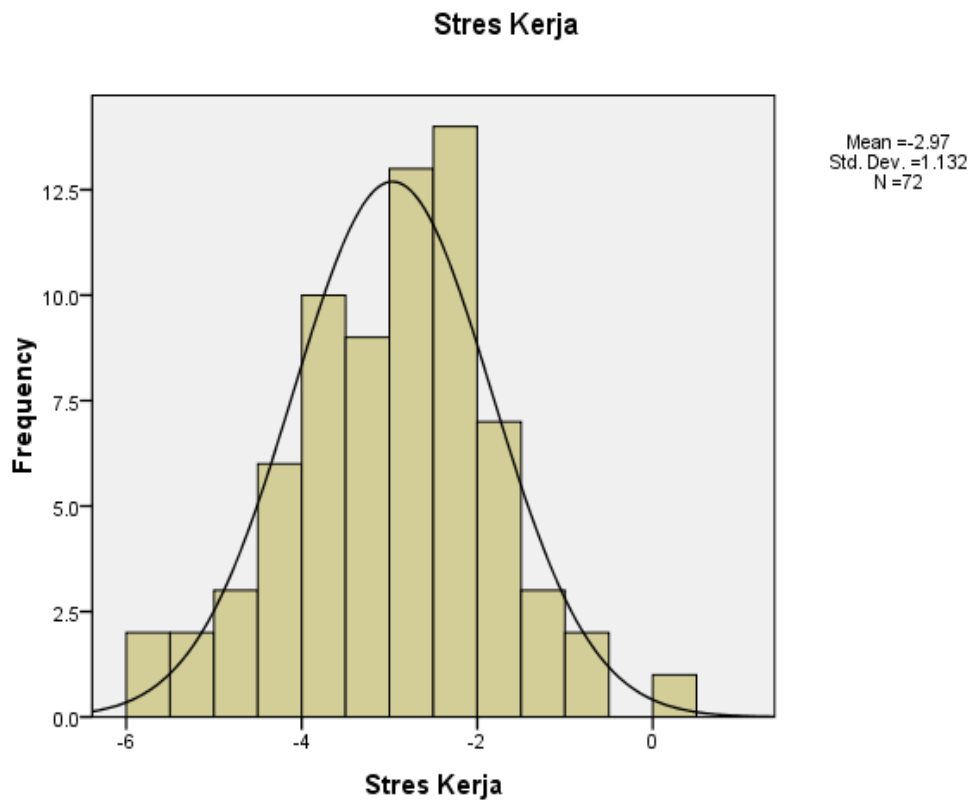
Data deksriptif stres kerja didapatkan dari hasil penelitian pada 72 responden dengan mengisi 34 *item* stres kerja yang diberikan. Data deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini;

**Tabel 4.5**

**Distribusi deskriptif stres kerja**

<b>Statistik</b>	<b>Nilai pada Output</b>
Mean	-2.97
Median	-2.87
Modus	-3
Standar Deviasi	1.132
Varians	1.280
Range	6
Nilai Minimum	-6
Nilai Maksimum	0
Sum	-213

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki mean sebesar -2.97, median -2.87, modus -3, standar deviasi 1,132, varians 1,280, range 6, nilai minimum -6, dan nilai maksimum 0. Data deskriptif stres kerja dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut :



**Gambar 4.5 Distribusi deskriptif stres kerja**

#### 4.3.1.1 Kategorisasi skor stres kerja

Kategorisasi skor stres kerja dibagi menjadi dua, yaitu kategori tinggi dan rendah. Penentuan kategori tinggi dan rendah didasarkan pada penghitungan mean yang dilakukan dengan SPSS 16.0.

Berikut penjelasan mengenai kategorisasi skor stres kerja.

Rendah jika :  $X < \text{Mean logit}$

$$X < -2,97 \text{ logit}$$



Tinggi jika :  $X > \text{Mean logit}$

$X > -2,97 \text{ logit}$

Penjelasan mengenai kategorisasi skor stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini;

**Tabel 4.6**

**Kategorisasi Skor Stres Kerja**

<b>Kategorisasi skor</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>Rendah</b>	$< -2,97$	34	47,2%
<b>Tinggi</b>	$> -2,97$	38	52,8%
<b>Total</b>		72	100%

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat stres kerja rendah sebanyak 34 orang (47,2%), dan yang memiliki tingkat stres kerja tinggi sebanyak 38 orang (52,8%). Dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki stres kerja tinggi lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki stres kerja rendah

Data angkatan yang mempunyai stres kerja tinggi dan rendah dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini;

**Tabel 4.7**

**Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Angkatan**

	Kategori stres kerja		Total
	rendah	tinggi	
Angkatan 14	11	19	30
Angkatan 15	16	11	27
Angkatan 16	7	8	15
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>72</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa angkatan 14 yang mempunyai stres kerja rendah sebanyak 11 orang dan yang tinggi sebanyak 19 orang. Angkatan 15 yang mempunyai stres kerja rendah sebanyak 16 orang dan yang tinggi sebanyak 11 orang. Angkatan 16 yang mempunyai stres kerja rendah sebanyak 7 orang dan yang tinggi sebanyak 8 orang.

Data jenis kelamin subjek penelitian yang mempunyai stres kerja tinggi dan rendah dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini;

**Tabel 4.8**

**Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Kategori stres kerja		Total
	rendah	tinggi	
Laki-laki	14	14	28
Perempuan	20	24	44
Total	34	38	72

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian dengan jenis kelamin laki-laki yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 14 orang dan yang tinggi sebanyak 14 orang. Sedangkan, subjek penelitian dengan jenis kelamin perempuan yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 20 orang dan yang tinggi sebanyak 24 orang.

Data usia subjek penelitian yang mempunyai stres kerja tinggi dan rendah dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini;

**Tabel 4.9**

**Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Usia**

Usia	Kategori stres kerja		Total
	rendah	tinggi	
22	1	0	1
23	6	7	13
24	7	10	17
25	9	8	27
26	5	8	13
27	4	3	7
28	1	0	1
29	1	1	2
30	0	1	1
Total	34	38	72

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian dengan usia 22 tahun yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 1 orang, usia 23 tahun yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 6 orang dan yang tinggi 7 orang, usia 24 tahun yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 7 orang dan yang tinggi sebanyak 10 orang, usia 25 tahun yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 9 orang dan yang tinggi 8 orang, usia 26 tahun yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 5 orang dan yang tinggi 8 orang, usia 27 tahun yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 4 orang dan yang tinggi 3 orang, usia 28 tahun yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 1 orang, usia 29 tahun yang

memiliki stres kerja rendah sebanyak 1 orang dan yang tinggi 1 orang, dan usia 30 tahun yang memiliki stres kerja tinggi sebanyak 1 orang.

Data daerah penempatan subjek penelitian yang mempunyai stres kerja tinggi dan rendah dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini;

**Tabel 4.10**  
**Kategorisasi Stres Kerja Berdasarkan Daerah Penempatan**

	Kategori stres kerja		Total
	rendah	tinggi	
Kab. Musi Rawas	3	3	6
Konawe	2	5	7
Kep. Yapen	2	6	8
Maluku Barat daya (Lakor)	4	4	8
Kab. Sabu Raijua	4	4	8
Hulu Sungai Selatan	3	5	8
Kabupaten Nunukan	4	2	6
Aceh Singkil	1	1	2
Kepulauan Sula	3	2	5
Natuna	2	5	7
Kabupaten Pegunungan Bintang, Papua	6	1	7
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>72</b>

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian pada daerah penempatan Kab. Musi Rawis yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 3 orang dan yang tinggi juga 3 orang, daerah Konawe yang

memiliki stres kerja rendah sebanyak 2 orang dan yang tinggi 5 orang, daerah Kep. Yapen yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 2 orang dan yang tinggi 6 orang, daerah Maluku Barat Daya dan Kab. Sabu Raijua yang memiliki stres kerja rendah dan tinggi masing-masing berjumlah 4 orang, daerah Hulu Sungai Selatan yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 3 orang dan yang tinggi 5 orang, daerah Kab. Nunukan yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 4 orang dan yang tinggi 2 orang, daerah Aceh Singkil yang mempunyai stres kerja rendah dan tinggi masing-masing 1 orang, daerah Kep. Sula yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 3 orang dan yang tinggi 2 orang, daerah Natuna yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 2 orang dan yang tinggi 5 orang, dan daerah Kab. Pegunungan Bintang yang memiliki stres kerja rendah sebanyak 6 orang dan yang tinggi 1 orang.

### 4.3.2 Data deskriptif kecerdasan emosi

Data deksriptif stres kerja didapatkan dari hasil penelitian pada 72 responden dengan mengisi 43 *item* stres kerja yang diberikan. Data deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini;

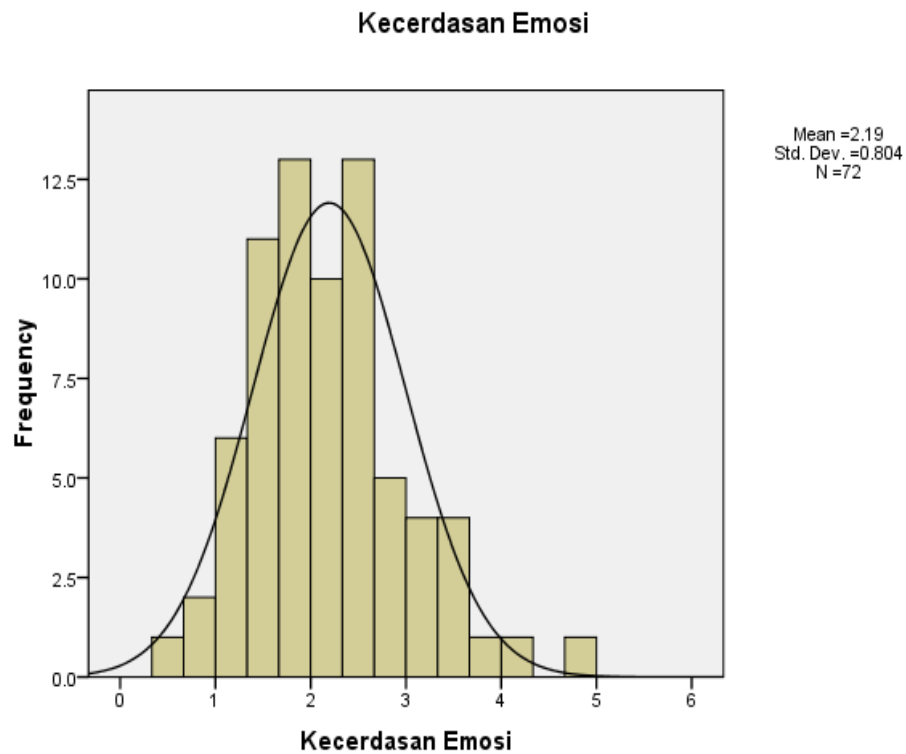
**Tabel 4.11**

**Distribusi deskriptif kecerdasan emosi**

<b>Statistik</b>	<b>Nilai pada Output</b>
<b>Mean</b>	2.19
<b>Median</b>	2.11
<b>Modus</b>	2
<b>Standar deviasi</b>	0.804
<b>Varians</b>	0.646
<b>Range</b>	4
<b>Nilai minimum</b>	1
<b>Nilai maksimum</b>	5
<b>Sum</b>	158

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosi memiliki mean sebesar 2,19, median sebesar 2,11, modus 2, standar deviasi 0,804, varians 0,646, range 4, nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5.

Data deskriptif variabel kecerdasan emosi dapat dilihat pada gambar 4.6 berikut ini;



**Gambar 4.6 Distribusi deskriptif kecerdasan emosi**

#### **4.3.2.1 Kategorisasi skor kecerdasan emosi**

Kategorisasi skor kecerdasan emosi dibagi menjadi dua, yaitu tinggi dan rendah. Penentuan kategori tinggi dan rendah didasarkan pada penghitungan mean yang dilakukan dengan SPSS 16.0.



Berikut penjelasan mengenai kategorisasi skor kecerdasan emosi

Rendah jika :  $X > \text{Mean logit}$

$$X > 2,19 \text{ logit}$$

Tinggi jika :  $X < \text{Mean logit}$

$$X < 2,19 \text{ logit}$$

Penjelasan mengenai kategorisasi skor dukungan sosial dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini;

**Tabel 4.12**

**Kategorisasi skor kecerdasan emosi**

<b>Kategorisasi skor</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>Rendah</b>	< 2,19	38	52,8%
<b>Tinggi</b>	> 2,19	34	47,2%
<b>Total</b>		72	100%

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi sebanyak 34 orang (47,2%), dan responden dengan tingkat kecerdasan emosi yang rendah sebanyak 38 orang (52,8%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mempunyai kecerdasan emosi yang rendah dibandingkan dengan yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi

Data angkatan yang mempunyai kecerdasan emosi tinggi dan rendah dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini;

**Tabel 4.13**

**Kategorisasi Kecerdasan Emosi Berdasarkan Angkatan**

	Kategori kecerdasan emosi		Total
	rendah	tinggi	
Angkatan 14	21	9	30
Angkatan 15	11	16	27
Angkatan 16	6	9	15
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>72</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa angkatan 14 yang mempunyai kecerdasan emosi rendah sebanyak 21 orang dan yang tinggi sebanyak 9 orang. Angkatan 15 yang mempunyai kecerdasan emosi rendah sebanyak 11 orang dan yang tinggi sebanyak 16 orang. Angkatan 16 yang mempunyai kecerdasan emosi rendah sebanyak 6 orang dan yang tinggi sebanyak 9 orang.

Data jenis kelamin subjek penelitian yang mempunyai kecerdasan emosi tinggi dan rendah dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini;

**Tabel 4.14**

**Kategorisasi Kecerdasan Emosi Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Kategori kecerdasan emosi		Total
	rendah	tinggi	
Laki-laki	12	16	28
Perempuan	26	18	44
Total	38	34	72

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada subjek penelitian laki-laki mempunyai kecerdasan emosi rendah berjumlah 12 dan yang tinggi adalah 16 orang. Sedangkan pada subjek penelitian perempuan yang mempunyai kecerdasan emosi rendah berjumlah 26 orang dan yang tinggi adalah 18 orang.

Data usia subjek penelitian yang mempunyai kecerdasan emosi tinggi dan rendah dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini;

**Tabel 4.15**

**Kategorisasi Kecerdasan Emosi Berdasarkan Usia**

Usia	Kategori kecerdasan emosi		Total
	rendah	tinggi	
22	1	0	1
23	4	9	13
24	8	9	17
25	9	8	17
26	10	3	13
27	5	2	7
28	0	1	1
29	1	1	2
30	0	1	1
Total	38	34	72

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang berusia 22 tahun mempunyai kecerdasan emosi rendah sebanyak 1 orang, usia 23 tahun yang mempunyai kecerdasan emosi rendah sebanyak 4 orang dan yang tinggi sebanyak 9 orang, usia 24 tahun yang mempunyai kecerdasan emosi rendah sebanyak 8 orang dan yang tinggi 9 orang, usia 25 tahun yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah sebanyak 9 orang dan yang tinggi 8 orang, usia 26 tahun yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah 10 orang dan yang tinggi 3 orang, usia 27 tahun yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah sebanyak 5 orang dan yang tinggi 2 orang, usia 28 tahun yang

mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi sebanyak 1 orang, usia 29 tahun mempunyai kecerdasan emosi yang rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 1 orang, dan usia 30 tahun yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi sebanyak 1 orang.

Data daerah penempatan subjek penelitian yang mempunyai kecerdasan emosi tinggi dan rendah dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini;

**Tabel 4.16**  
**Kategorisasi Kecerdasan Emosi Berdasarkan Daerah Penempatan**

	Kategori kecerdasan emosi		Total
	rendah	tinggi	
Kab. Musi Rawas	2	4	6
Konawe	5	2	7
Kep. Yapen	5	3	8
Maluku Barat daya (Lakor)	6	2	8
Kab. Sabu Raijua	3	5	8
Hulu Sungai Selatan	6	2	8
Kabupaten Nunukan	3	3	6
Aceh Singkil	1	1	2
Kepulauan Sula	2	3	5
Natuna	4	3	7
Kabupaten Pegunungan Bintang, Papua	1	6	7
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>72</b>

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang berada di daerah penempatan Kab. Musi Rawas yang mempunyai kecerdasan

emosi yang rendah sebanyak 2 orang dan yang tinggi 4 orang, daerah Konawe yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah sebanyak 5 orang dan yang tinggi 2 orang, daerah Kep. Yapen yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah sebanyak 5 orang dan yang tinggi 3 orang, daerah Maluku Barat Daya yang mempunyai kecerdasan emosi tinggi rendah sebanyak 6 orang dan yang tinggi 2 orang, daerah Kab. Sanu Raijua mempunyai kecerdasan emosi yang rendah sebanyak 3 orang dan yang tinggi 5 orang, daerah Hulu Sungai Selatan yang mempunyai kecerdasan emosi rendah sebanyak 6 orang dan yang tinggi 2 orang, daerah Kab. Nunukan yang mempunyai kecerdasan emosi rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 3 orang, daerah Aceh Singkil yang mempunyai kecerdasan emosi rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 1 orang, daerah Kep. Sula yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah sebanyak 2 orang dan yang tinggi 3 orang, daerah Natuna yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah sebanyak 4 orang dan yang tinggi 3 orang, daerah Kab. Pegunungan Bintang yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah sebanyak 1 orang dan yang tinggi 6 orang

### 4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas pada dua variabel yang dilakukan menggunakan SPSS 16.0, jika nilai  $p > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya normalitas penyebaran data terpenuhi (Rangkuti, 2016).

Tabel 4.17 menjelaskan hasil uji normalitas dari ketiga variabel;

**Tabel 4.17**  
**Uji normalitas**

Variabel	Nilai p	$\alpha$	Interpretasi
Stres Kerja	0.928	0,05	Distribusi normal
Kecerdasan Emosi	0.338		

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa probabilitas stres kerja sebesar 0.928 dan kecerdasan emosi sebesar 0,338. Kriteria data berdistribusi normal berdasarkan rumus kolmogrov-smirnov adalah apabila nilai p lebih besar dari  $\alpha$ . Pada perhitungan diatas didapatkan bahwa nilai  $p = 0,928 > \alpha = 0,05$  dan  $p = 0,338 > \alpha = 0,05$ . Maka kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

#### 4.3.4 Uji Linearitas

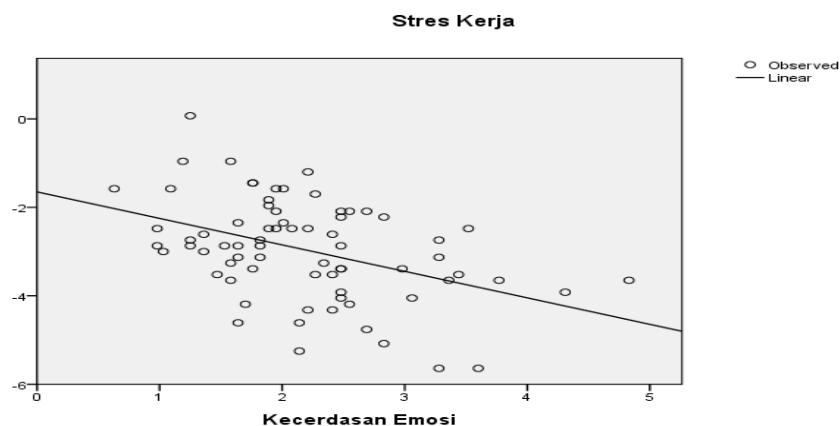
Uji asumsi linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0, jika  $p$  lebih kecil dari  $\alpha$  maka, maka kedua variabel tersebut linear satu sama lain. Berikut penjelasan uji linearitas pada tabel 4.18 ;

**Tabel 4.18**

#### Uji linearitas

Dimensi	Nilai p	$\alpha$	Interpretasi
Stres Kerja dengan Kecerdasan Emosi	0,000	0,05	Linear

Berdasarkan tabel di atas variabel penelitian memiliki nilai  $p$  sebesar 0,000. Artinya nilai  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja linear dengan variabel kecerdasan emosi. Hubungan antara variabel-variabel tersebut juga dapat dilihat dari gambar 4.7 yang membentuk garis diagonal memotong sumbu X dan Y yang berarti linear



**Gambar 4.7** Linearitas stres kerja dan kecerdasan emosi



### 4.3.5 Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0, berikut hasil uji korelasi yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini;

**Tabel 4.19**  
**Uji Korelasi**

Variabel	Nilai p	$\alpha$	interpretasi
Stres Kerja dengan Kecerdasan Emosi	0,000	0,05	Terdapat hubungan yang signifikan

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai p sebesar 0,000 dimana nilai  $p < \alpha = 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kecerdasan emosi.

### 4.3.6 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi satu prediktor yang merupakan hanya satu variabel prediktor yang dapat memprediksi variabel kriterium. Analisis regresi dapat dilaksanakan apabila terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel (Rangkuti, 2015). Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternative ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

Hipotesis tersebut kemudian diuji dengan menggunakan analisis regresi satu prediktor menggunakan SPSS 16.0.

Dari perhitungan yang dilakukan terdapat hasil seperti berikut ini;

**Tabel 4.20**

**Uji signifikansi keseluruhan**

<b>Variabel</b>	<b>F Hitung</b>	<b>F Tabel (df 2:144)</b>	<b>Nilai p</b>	<b>Interpretasi</b>
<b>Stres kerja dengan kecerdasan emosi</b>	15,462	3,12	0,000	Terdapat pengaruh signifikan

Uji regresi menghasilkan nilai F hitung sebesar 15,462 sedangkan F tabel untuk sampel yang berjumlah 72 orang dengan taraf signifikansi 0,05% adalah 3,12. Dalam hal ini  $F \text{ hitung} = 15,462 > F \text{ tabel} = 3,12$  dan  $\text{Nilai } p = 0,000 < \alpha = 0,05$  maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosi terhadap stres kerja dan dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga variabel kecerdasan emosi dapat digunakan untuk memprediksi stres kerja.

Peneliti menguji seberapa besar pengaruh kepribadian kecerdasan emosi terhadap stres kerja. Hasil dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini:

**Tabel 4.21**

*Model summary*

<b>Variabel</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R</b>
Stres Kerja dan Kecerdasan Emosi	0,425	0,181	0,169

Berdasarkan tabel model summary di atas menggambarkan bagaimana kecerdasan emosi mempengaruhi stres kerja. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui besar pengaruh (R Square) variabel kecerdasan emosi terhadap stres kerja adalah sebesar 0,169 (16,9%). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mempengaruhi stres kerja sebesar 16,9% dan sisanya 83,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.22**

**Uji Persamaan Regresi**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficient</b>	<b>t</b>	<b>Sig</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
<b>(Constant)</b>	-1,652	0,355		-4,648	0,000
<b>Kecerdasan Emosi</b>	-0,599	0,152	-0,425	-3,932	0,000

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa konstanta variabel stres kerja sebesar -1,652, sedangkan koefisiensi regresi kecerdasan emosi adalah sebesar -0,599. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Stres kerja} = -1,652 + (-0,599) \text{ kecerdasan emosi}$$

Keterangan :

Y : Variabel yang diprediksi (stres kerja)

a : Bilangan konstan

b : Koefisien prediktor

X : Kecerdasan emosi

Berdasarkan persamaan yang telah dituliskan, dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang negatif signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja. Koefisien regresi kecerdasan emosi sebesar -0,599 yang artinya jika kecerdasan emosi mengalami kenaikan satu satuan maka stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,599.

#### **4.4 Pembahasan**

Dalam penelitian ini terdapat 72 subjek penelitian yang terdiri dari Pengajar Muda angkatan 14, 15, dan 16. Dari subjek penelitian tersebut terdapat 38 orang subjek penelitian (52,8%) dengan tingkat stres kerja yang tinggi dan terdapat 34 orang subjek penelitian (47,2%) dengan tingkat stres kerja yang rendah. Lalu, pada kecerdasan emosi terdapat 34 orang subjek penelitian (47,2%) yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang tinggi dan terdapat 38 orang subjek penelitian (52,8%) dengan tingkat kecerdasan emosi yang rendah. Menurut Safrizal & Novianti

(2012) kecerdasan emosi mempunyai peran yang penting untuk individu dalam menjalankan kewajiban dan tugas serta dalam menghadapi masalah yang terjadi di kehidupan yang diakibatkan oleh tugas tersebut, individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik diharapkan akan mempunyai daya tahan yang baik dan memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres atau manajemen stres sehingga kemampuan berpikir dan suasana hati ketika menjalani tugas tidak terganggu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari analisis regresi dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Hasil dari arah pengaruh yaitu negatif yang diartikan jika kecerdasan emosi rendah, maka stres kerja akan tinggi. Begitu pula sebaliknya yaitu jika kecerdasan emosi tinggi maka stres kerja akan rendah. Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja adalah sebesar 16,9% sedangkan 83,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Robbins dan Judge (2011) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor pribadi.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosi mempunyai hubungan yang negatif signifikan dengan stres kerja. Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan teori yang dikemukakan oleh Goleman (1999) yang menjelaskan bahwa dengan memiliki kecerdasan emosi seseorang dapat memotivasi diri, tidak mudah frustrasi dan yang terpenting adalah mampu mengendalikan stres. Tingginya stres kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosi pada setiap individu, jika kecerdasan emosinya tinggi, kemampuan individu dalam mengelola stres baik. Dengan demikian, individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan selalu berperilaku positif dan produktif dalam melakukan pekerjaan

Hubungan antara stres kerja dengan kecerdasan emosi juga mempunyai kesesuaian dengan studi-studi yang telah dilakukan. Penelitian yang dilaksanakan

oleh Kusumawati (2009) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tingkat kecerdasan emosi dengan tingkat stres kerja perawat di IRD RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dan mengungkapkan bahwa subjek penelitian yang memiliki stres kerja dengan kategori tinggi dapat disebabkan karena jumlah tuntutan yang semakin meningkat atau saat subjek penelitian memandang tuntutan kerja yang dihadapi sebagai masalah yang sulit atau mengancam. Penelitian yang dilaksanakan oleh Triana, Rahmi, dan Putra (2015) mendapatkan hasil bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres guru yang disertifikasi dan mengungkapkan bahwa guru-guru dengan kemampuan kecerdasan emosi yang baik dapat membuat mereka memiliki stres yang rendah. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Novianti (2015) yang mempunyai hasil terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja, dan juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi memiliki beberapa aspek yang berhubungan dengan stres kerja misalnya adalah aspek mengelola emosi, aspek ini dapat menekan munculnya stres kerja karena individu mampu menangani emosinya sendiri sehingga tidak menimbulkan gejala stres kerja seperti kecemasan, pusing, gangguan metabolisme sampai pada bolos kerja. Dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa orang yang tidak memiliki kemampuan dalam mengelola emosi tidak dapat menunjukkan sikap kerja yang positif dan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Hal ini selaras dengan pengertian kecerdasan emosi yaitu kemampuan mengatur suasana hati bertahan dalam menghadapi frustrasi, menjaga agar beban stres tidak menghalangi kemampuan berpikir dan berempati sehingga dapat menjadikan sebagai sumber energi. Kecerdasan emosi memiliki peran penting untuk membantu dalam menjalankan tugas individu dan menghadapi berbagai macam permasalahan. Individu dengan kecerdasan emosi yang baik diharapkan akan memiliki daya tahan yang baik dan mampu melakukan manajemen stres sehingga tidak mengganggu kemampuan berpikir dan suasana hati ketika melaksanakan tugasnya.

Dapat disimpulkan pada penelitian ini dari data yang telah dianalisis bahwa penelitian ini sejalan dan sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu, yang mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi dapat membantu individu untuk mengendalikan stres kerja yang dihadapi. Berdasarkan persebaran tingkat stres kerja dan kecerdasan emosi, dapat diungkapkan bahwa subjek penelitian yang memiliki kecerdasan emosi tinggi adalah yang kecerdasan emosi nya rendah.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti, antara lain;

- a. Subjek penelitian yang merupakan Pengajar Muda angkatan 15 dan 16 masih berada di daerah penempatan sehingga sulit untuk dihubungi karena keterbatasan sinyal

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis statistik dapat diperoleh hasil kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Pengaruh yang dihasilkan dalam penelitian ini bersifat negatif yang diindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi semakin tinggi stres kerja.

#### **5.2 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kecerdasan emosi mempunyai pengaruh yang bersifat negatif sebesar 16,9% terhadap stres kerja. Maka dari itu dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki maka stres kerja yang dirasakan semakin rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mempunyai peranan yang penting dalam stres kerja. Kecerdasan emosi mempunyai peran yang penting untuk membantu Pengajar Muda dalam menjalankan tugas yang diberikan di daerah dan untuk menghadapi berbagai macam permasalahan. Pengajar Muda yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik diharapkan dapat memiliki daya tahan yang baik dan mampu mempunyai manajemen stres yang baik, keadaan seperti itu diusahakan terjadi agar masalah yang datang tidak mengganggu kemampuan berpikir Pengajar Muda di saat melakukan tugas di daerah dan dapat menguasai suasana hati dengan baik dalam melaksanakan kewajiban di daerah penempatan masing-masing.



### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak terkait:

#### **5.3.1 Pengajar Muda**

Dalam penelitian ini, kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tres kerja maka dari itu Pengajar Muda diharapkan untuk mengembangkan aspek-aspek yang terdapat di kecerdasan emosi yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pengendalian diri dan emosi, mendorong diri untuk mencapai tujuan, dan memiliki komunikasi yang baik terhadap orang-orang di sekitar. Pengajar Muda dapat menerapkan hal-hal tersebut sebelum berangkat ke daerah agar telah terbiasa saat tugas dijalani. Stres yang diakibatkan tugas dan kondisi di daerah dapat dikurangi dengan kecerdasan emosi yang dimiliki sehingga Pengajar Muda tidak mengalami kendala yang sulit dalam menjalani kegiatan di daerah selama 1 tahun.

#### **5.3.2 Gerakan Indonesia Mengajar**

Hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa stres dapat mengganggu tugas yang dijalankan oleh Pengajar Muda dapat menjadi pertimbangan bagi Gerakan Indonesia Mengajar untuk lebih memperhatikan cara untuk mengendalikan stres pada Pengajar Muda. Gerakan Indonesia Mengajar diharapkan untuk menambahkan program manajemen stres pada kegiatan Pengajar Muda sebelum mereka berangkat ke daerah penempatan masing-masing. Lalu, karena kecerdasan emosi juga mempunyai bagian dari pengaruh stres individu maka Gerakan Indonesia Mengajar dapat menambahkan materi kecerdasan emosi dalam manajemen stres yang dilakukan.

### **5.3.3 Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang berkaitan dengan Gerakan Indonesia Menagajar dengan variabel yang berbeda. Kecerdasan emosi mempunyai pengaruh 16,9% pada stres kerja dan sisa dari presentase tersebut dapat ditimbulkan dari faktor lain, maka dari itu peneliti selanjutnya dapat membahas tentang faktor-faktor lainnya yang belum diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, A. F. || A. S., Saida, D. B., Retnawati, Wibawa, E. A., Sari, E. Y., Ida, ... Suwandi. (2016). *Mengelola Keragaman di Sekolah Gagasan dan Pengalaman Guru. Center for Religious and Cross cultural Studies.*
- Anisa, A. (2014). *Pengaruh Konflik Peran Ganda antara Pekerjaan Keluarga terhadap Stres Kerja pada Perawat Wanita di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Skripsi. Universitas Negeri Jakarta: Jakarta*
- Aprilia, A. (2014, Agustus 19). *Kurangnya Pemerataan Pendidikan Indonesia. Kompasiana.com. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/kurangnya-pemerataan-pendidikan-indonesia>*
- Adeyemo, D, A. & Ogunyemi, B. 2003. *Emotional Intelligence and Self Efficacy as Predictor of Occupational Stress among Academic Staff in a Nigerian University. Retrieved form [www.weleadinlearning.org/da05.htm](http://www.weleadinlearning.org/da05.htm)*
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1978). *Work stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. Personal Psychology, 665-669*
- Bellinda, M. I., & Budiharto, S. (2003). *Hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja distributor, 1–18.*
- Dewimerdeka, M. K. (2015, Juni 22) *Kemendikbud Targetkan Kirim 3.500 Guru ke Pelosok. Tempo.co. Retrieved from <https://nasional.tempo.co/read/677080/kemendikbud-targetkan-kirim-3-500-guru-ke-pelosok>*
- Direktorat Tenaga Kependidikan. (2008). *Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen PMPTK, Depdiknas.*
- Farhani, Irna & Novianingtyas, I. (1997). *Mempersiapkan EQ semenjak usia dini untuk keberhasilan berkarier di dunia kerja. Yogyakarta: Ikatan Sarjana Psikologi Indonesia*

- Gerakan Indonesia Mengajar. (2016). Buku Panduan Pengajar Muda Angkatan 14. Jakarta
- Ginanjari, A. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual: Esq (Emotional Spiritual Quotient)*. Jakarta: Arga Publishing
- Goleman, D. (1999). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (Hermaya T, Penerjemah). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Howard, S., & Jhonson, B. (2002). Resilient Teachers: Resisting Stress and Burnout. *Journal of Social Psychology of Education*, 7, 399-420.
- Indonesia Mengajar. (2018). *IndonesiaMengajar.org*. Diakses dari <https://indonesiamengajar.org>
- Kazi, S. S. (2013). Occupational stress, performance, and emotional intelligence: A critical review . *International review of social sciences and humanities*, 5(1), 185-191
- Kusumawati, A. S., (2009). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Darurat. *Sosiohumaniora*, 11(1), 35-43
- Linggasari, Y. (2014, Desember 22) ICW : Guru Menumpuk di Kota, Pemerataan Gagal. *CNNIndonesia.com*. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/icw-guru-menumpuk-di-kota-pemerataan-gagal>
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A. A. A. P. (1998). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Trigenda Karya
- Medistiara, Y. (2016, Mei 13). Kemendikbud Kirim 7.000 Guru ke 93 Daerah Tertinggal dan Terluar. *Detik.com*. Diakses dari <https://news.detik.com/kemendikbud-kirim-7000-guru-ke-93-daerah-tertinggal-dan-terluar>
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : Universitas Indonesia

- Novianti, N. P. (2015). Stres Kerja Ditinjau dari Kecerdasan Emosi Modal Psikologis dan Dukungan Sosial. *Psikologika*, 20(1), 27-38
- Prabowo, Sumbodo & Setyorini. (2005). Pengaruh Adversity Quotient, Emotional Intelligence, dan Intelligent Quotient terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pelaksanaan. *Manasa Jurnal Ilmiah Psikologi*. 1(1). 12-16
- Rangkuti, A. A. (2015). *Statistika Parametrik & Non-Parametrik*. Jakarta: FIP Press.
- Republik Indonesia. 2005. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. *Presiden Republik Indonesia*. Jakarta
- Rice, P. L. (1999). *Stress and health (3rd ed.)*. California: Brooks/Cole Publishing Company
- Riyani, Y. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Mahasiswa (Studi pada Mahasiswa Jurusan Akutansi Politeknik Negeri Pontianak). *Jurnal Eksos*, 1(8), 19-25
- Robbins, S. P., & Judge T.A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen. P, Timothy. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Rustiana, E. R., & Cahyati, W .H. (2012). Stres Kerja dengan Pemilihan Strategi Coping. 7(2), 149-155.
- Shapiro, Lawrence, E. (1999). *Mengajarkan Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sumintono, B., & Widhiarso, W. (2014). *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Sosial Science Education*. Cimahi: Trim Komunikasi Publishing House
- Triana, K., Rahmi, T., & Putra, Y. Y. (2015). Kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja guru SMP yang tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(1), 1–18.
- Vito, B., Krisnani, H., & Resnawaty, R. (2015). Kesenjangan pendidikan desa dan kota. *Prosiding KS Riset Dan PKM*, 2(2), 247–251.

## LAMPIRAN

## Lampiran 1. Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

TABLE 10.1 C:\Users\User\Desktop\Data Mentah Str ZOU158WS.TXT May 24 8:56 2018  
 INPUT: 52 Person 42 Item REPORTED: 52 Person 42 Item 4 CATS WINSTEPS 3.73

Person: REAL SEP.: 2.22 REL.: .83 ... Item: REAL SEP.: 4.51 REL.: .95

## Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXP.	EXACT OBS%	MATCH EXP%	Item
6	101	52	-.80	.24	1.99	3.9	2.00	4.0	A .30	.41	38.5	62.2	I6
23	113	52	-1.45	.23	1.68	2.9	1.70	3.0	B .31	.42	44.2	59.3	I23
8	127	52	-2.14	.22	1.64	2.9	1.69	3.1	C .36	.43	34.6	55.9	I8
39	57	52	2.87	.47	1.42	1.1	1.69	1.3	D .15	.18	92.3	90.4	I39
21	66	52	1.60	.32	1.51	2.3	1.55	1.8	E .25	.29	80.8	74.0	I21
38	116	52	-1.60	.23	1.41	1.9	1.45	2.1	F .26	.42	44.2	58.2	I38
22	116	52	-1.60	.23	1.33	1.6	1.39	1.8	G .05	.42	46.2	58.2	I22
20	135	52	-2.52	.22	1.35	1.8	1.36	1.8	H .27	.44	38.5	56.0	I20
14	119	52	-1.75	.22	1.26	1.3	1.31	1.5	I .43	.42	48.1	57.2	I14
5	114	52	-1.50	.23	1.28	1.4	1.30	1.5	J .35	.42	50.0	58.9	I5
19	136	52	-2.57	.22	1.21	1.1	1.23	1.2	K-.02	.44	44.2	55.9	I19
1	98	52	-.63	.24	1.08	.4	1.08	.5	L .44	.40	61.5	62.4	I1
27	67	52	1.50	.31	1.04	.3	.90	-.3	M .37	.30	73.1	72.4	I27
13	88	52	-.03	.25	1.03	.2	1.04	.3	N .36	.39	61.5	62.0	I13
24	107	52	-1.13	.23	.98	.0	1.01	.1	O .37	.41	51.9	61.4	I24
34	91	52	-.22	.25	.94	-.3	.99	.0	P .23	.39	63.5	62.1	I34
41	94	52	-.39	.24	.99	.0	.99	.0	Q .31	.40	61.5	62.5	I41
11	83	52	.28	.26	.97	-.1	.99	.0	R .44	.38	61.5	61.7	I11
18	68	52	1.41	.30	.97	-.1	.91	-.3	S .44	.30	76.9	70.8	I18
17	84	52	.22	.25	.94	-.3	.96	-.1	T .56	.38	73.1	61.9	I17
28	58	52	2.66	.44	.95	.0	.82	-.2	U .24	.20	88.5	88.5	I28
12	98	52	-.63	.24	.92	-.3	.93	-.3	u .51	.40	69.2	62.4	I12
3	100	52	-.74	.24	.89	-.5	.91	-.4	t .35	.41	67.3	62.2	I3
30	65	52	1.70	.32	.90	-.4	.82	-.6	s .34	.28	75.0	75.8	I30
40	83	52	.28	.26	.79	-1.2	.90	-.5	r .23	.38	61.5	61.7	I40
33	64	52	1.81	.33	.86	-.6	.77	-.7	q .39	.27	80.8	77.4	I33
15	76	52	.76	.27	.84	-.9	.77	-1.2	p .61	.35	76.9	62.5	I15
37	66	52	1.60	.32	.84	-.8	.74	-1.0	o .42	.29	75.0	74.0	I37
31	71	52	1.15	.29	.81	-1.1	.83	-.7	n .40	.32	76.9	66.5	I31
32	90	52	-.16	.25	.77	-1.3	.81	-1.0	m .21	.39	63.5	61.8	I32
36	72	52	1.07	.28	.78	-1.3	.71	-1.5	l .47	.33	61.5	64.9	I36
29	76	52	.76	.27	.77	-1.4	.76	-1.3	k .43	.35	69.2	62.5	I29
10	88	52	-.03	.25	.75	-1.4	.75	-1.4	j .55	.39	73.1	62.0	I10
2	95	52	-.45	.24	.74	-1.4	.74	-1.4	i .63	.40	67.3	62.6	I2
42	100	52	-.74	.24	.70	-1.6	.72	-1.5	h .45	.41	67.3	62.2	I42
16	68	52	1.41	.30	.72	-1.6	.60	-1.8	g .57	.30	75.0	70.8	I16
4	93	52	-.34	.24	.69	-1.8	.70	-1.7	f .46	.40	75.0	62.4	I4
7	70	52	1.23	.29	.69	-1.8	.61	-2.0	e .58	.32	76.9	67.9	I7
26	103	52	-.91	.24	.63	-2.1	.64	-2.0	d .26	.41	76.9	61.9	I26
35	85	52	.16	.25	.63	-2.3	.64	-2.2	c .56	.38	75.0	61.9	I35
9	81	52	.42	.26	.60	-2.6	.58	-2.7	b .68	.37	80.8	61.7	I9
25	97	52	-.57	.24	.49	-3.1	.51	-3.1	a .54	.40	76.9	62.3	I25
MEAN	90.0	52.0	.00	.27	.99	-.2	1.00	-.1			65.6	64.8	
S.D.	20.5	.0	1.33	.05	.32	1.6	.35	1.6			14.1	7.6	

INPUT: 52 Person 42 Item REPORTED: 52 Person 42 Item 4 CATS WINSTEPS 3.7

SUMMARY OF 52 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	72.7	42.0	-2.18	.29	1.04	.0	1.00	-.2
S.D.	9.2	.0	.77	.03	.45	1.9	.51	1.8
MAX.	92.0	42.0	-.75	.38	2.78	5.6	3.76	6.8
MIN.	53.0	42.0	-4.09	.26	.36	-4.0	.37	-3.9
REAL RMSE	.32	TRUE SD	.71	SEPARATION	2.22	Person	RELIABILITY	.83
MODEL RMSE	.29	TRUE SD	.72	SEPARATION	2.48	Person	RELIABILITY	.86
S.E. OF Person MEAN = .11								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = 1.00

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .85

SUMMARY OF 42 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	90.0	52.0	.00	.27	.99	-.2	1.00	-.1
S.D.	20.5	.0	1.33	.05	.32	1.6	.35	1.6
MAX.	136.0	52.0	2.87	.47	1.99	3.9	2.00	4.0
MIN.	57.0	52.0	-2.57	.22	.49	-3.1	.51	-3.1
REAL RMSE	.29	TRUE SD	1.29	SEPARATION	4.51	Item	RELIABILITY	.95
MODEL RMSE	.27	TRUE SD	1.30	SEPARATION	4.78	Item	RELIABILITY	.96
S.E. OF Item MEAN = .21								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.99

## Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosi

TABLE 10.1 C:\Users\User\Desktop\excel fix 1.prn ZOU609WS.TXT May 24 7:42 2018  
 INPUT: 52 Person 51 Item REPORTED: 52 Person 51 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

Person: REAL SEP.: 2.73 REL.: .88 ... Item: REAL SEP.: 3.32 REL.: .92

### Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S. E.	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXP.	EXACT OBS%	MATCH EXP%	Item
7	179	52	1.02	.17	1.74	3.4	1.98	4.1	A .20	.42	40.4	45.5	I7
41	194	52	.52	.19	1.51	2.2	1.83	3.2	B-.02	.39	44.2	55.6	I41
38	158	52	1.62	.16	1.66	3.4	1.74	3.7	C .08	.46	36.5	38.3	I38
31	211	52	-.20	.22	1.62	2.3	1.69	2.5	D .12	.35	50.0	64.1	I31
13	178	52	1.05	.17	1.58	2.8	1.67	3.1	E .18	.42	38.5	44.0	I13
5	217	52	-.51	.23	1.64	2.4	1.56	2.2	F .41	.34	50.0	63.6	I5
48	191	52	.63	.19	1.38	1.8	1.58	2.4	G .20	.40	42.3	53.0	I48
37	162	52	1.51	.17	1.47	2.5	1.54	2.8	H .03	.45	30.8	38.9	I37
11	178	52	1.05	.17	1.17	1.0	1.39	1.9	I .36	.42	46.2	44.0	I11
18	208	52	-.06	.22	1.28	1.2	1.35	1.4	J .11	.36	51.9	63.6	I18
44	217	52	-.51	.23	1.29	1.2	1.34	1.4	K .34	.34	59.6	63.6	I44
26	221	52	-.74	.24	1.20	.9	1.12	.6	L .53	.33	57.7	62.7	I26
29	162	52	1.51	.17	1.03	.3	1.13	.8	M .49	.45	44.2	38.9	I29
24	197	52	.41	.20	1.04	.3	1.10	.5	N .43	.38	57.7	58.6	I24
27	200	52	.29	.20	1.06	.3	1.06	.4	O .52	.38	53.8	60.8	I27
28	200	52	.29	.20	1.06	.3	1.00	.1	P .56	.38	57.7	60.8	I28
6	229	52	-1.22	.25	1.05	.3	1.05	.3	Q .32	.31	57.7	59.2	I6
49	220	52	-.68	.24	1.05	.3	1.04	.2	R .35	.33	59.6	62.8	I49
3	217	52	-.51	.23	1.05	.3	1.02	.2	S .50	.34	59.6	63.6	I3
35	202	52	.21	.21	1.04	.3	1.05	.3	T .53	.37	55.8	61.8	I35
16	225	52	-.97	.25	1.02	.2	1.00	.1	U .35	.32	59.6	60.9	I16
30	225	52	-.97	.25	1.02	.2	.99	.0	V .46	.32	55.8	60.9	I30
22	197	52	.41	.20	1.02	.1	.94	-.2	W .55	.38	51.9	58.6	I22
36	217	52	-.51	.23	.99	.1	.99	.0	X .50	.34	61.5	63.6	I36
43	213	52	-.30	.23	.97	.0	.93	-.2	Y .20	.35	67.3	64.0	I43
21	210	52	-.15	.22	.93	-.2	.97	.0	Z .31	.36	65.4	63.6	I21
25	197	52	.41	.20	.95	-.1	.86	-.6	y .50	.38	65.4	58.6	I25
15	206	52	.03	.21	.95	-.1	.95	-.1	x .26	.36	67.3	63.0	I15
42	200	52	.29	.20	.92	-.3	.90	-.4	w .34	.38	61.5	60.8	I42
8	213	52	-.30	.23	.86	-.5	.87	-.5	v .44	.35	76.9	64.0	I8
14	174	52	1.17	.17	.79	-1.2	.87	-.7	u .53	.43	53.8	41.8	I14
50	204	52	.12	.21	.82	-.7	.84	-.6	t .47	.37	65.4	62.2	I50
45	220	52	-.68	.24	.83	-.7	.82	-.8	s .37	.33	65.4	62.8	I45
2	199	52	.33	.20	.80	-.9	.77	-1.0	r .33	.38	67.3	60.1	I2
51	212	52	-.25	.22	.79	-.8	.79	-.9	q .44	.35	71.2	64.0	I51
12	215	52	-.41	.23	.76	-1.0	.78	-1.0	p .46	.35	69.2	63.7	I12
32	224	52	-.91	.24	.74	-1.3	.76	-1.2	o .41	.32	69.2	61.4	I32
9	220	52	-.68	.24	.74	-1.2	.76	-1.1	n .50	.33	69.2	62.8	I9
23	164	52	1.45	.17	.75	-1.6	.75	-1.6	m .52	.45	55.8	39.0	I23
17	230	52	-1.28	.25	.74	-1.4	.74	-1.4	l .31	.31	57.7	59.2	I17
46	205	52	.08	.21	.72	-1.2	.72	-1.3	k .39	.37	65.4	62.8	I46
40	207	52	-.01	.21	.72	-1.2	.70	-1.3	j .42	.36	69.2	63.5	I40
4	219	52	-.62	.24	.67	-1.6	.66	-1.7	i .55	.34	71.2	63.1	I4
33	201	52	.25	.20	.65	-1.7	.64	-1.7	h .56	.37	69.2	61.6	I33
47	222	52	-.79	.24	.62	-1.9	.64	-1.8	g .50	.33	76.9	62.3	I47
20	219	52	-.62	.24	.63	-1.8	.64	-1.8	f .34	.34	71.2	63.1	I20
1	217	52	-.51	.23	.61	-1.9	.64	-1.8	e .52	.34	76.9	63.6	I1
34	205	52	.08	.21	.62	-1.8	.59	-2.0	d .45	.37	71.2	62.8	I34
10	228	52	-1.16	.25	.59	-2.3	.60	-2.2	c .48	.31	69.2	59.7	I10
19	157	52	1.65	.16	.57	-3.1	.59	-2.8	b .58	.46	61.5	38.6	I19
39	222	52	-.79	.24	.56	-2.3	.57	-2.3	a .47	.33	80.8	62.3	I39
MEAN	204.1	52.0	.00	.21	.99	-.1	1.01	.0			59.9	58.1	
S. D.	19.5	.0	.78	.03	.31	1.5	.36	1.6			11.2	8.3	



INPUT: 52 Person 51 Item REPORTED: 52 Person 51 Item 5 CATS WINSTEPS 3.1

SUMMARY OF 52 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	200.2	51.0	1.57	.21	1.04	-.1	1.01	-.2
S.D.	13.9	.0	.70	.03	.51	2.4	.48	2.3
MAX.	245.0	51.0	4.55	.36	2.99	6.4	2.67	6.1
MIN.	169.0	51.0	.35	.18	.19	-5.8	.16	-6.0
REAL RMSE	.24	TRUE SD	.66	SEPARATION	2.73	Person	RELIABILITY	.88
MODEL RMSE	.22	TRUE SD	.66	SEPARATION	3.08	Person	RELIABILITY	.90
S.E. OF Person MEAN = .10								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .98

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .88

SUMMARY OF 51 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	204.1	52.0	.00	.21	.99	-.1	1.01	.0
S.D.	19.5	.0	.78	.03	.31	1.5	.36	1.6
MAX.	230.0	52.0	1.65	.25	1.74	3.4	1.98	4.1
MIN.	157.0	52.0	-1.28	.16	.56	-3.1	.57	-2.8
REAL RMSE	.23	TRUE SD	.75	SEPARATION	3.32	Item	RELIABILITY	.92
MODEL RMSE	.22	TRUE SD	.75	SEPARATION	3.50	Item	RELIABILITY	.92
S.E. OF Item MEAN = .11								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

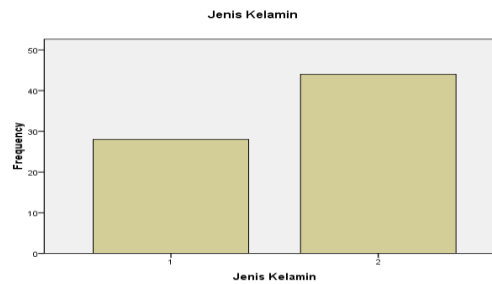
Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.99

## Lampiran 3. Analisis Data Statistik SPSS

### Data Gambaran Subjek Penelitian

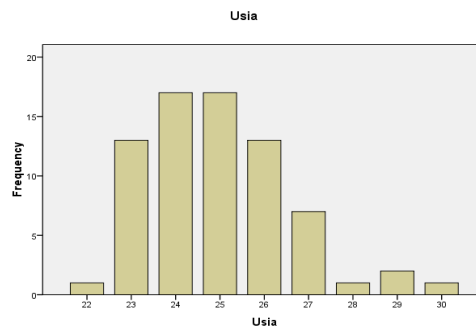
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	38.9	38.9	38.9
2	44	61.1	61.1	100.0
Total	72	100.0	100.0	



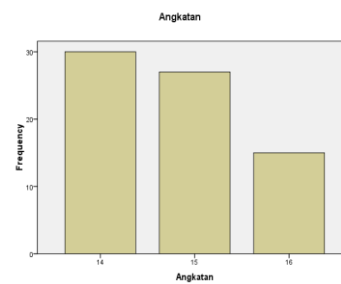
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22	1	1.4	1.4	1.4
23	13	18.1	18.1	19.4
24	17	23.6	23.6	43.1
25	17	23.6	23.6	66.7
26	13	18.1	18.1	84.7
27	7	9.7	9.7	94.4
28	1	1.4	1.4	95.8
29	2	2.8	2.8	98.6
30	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	



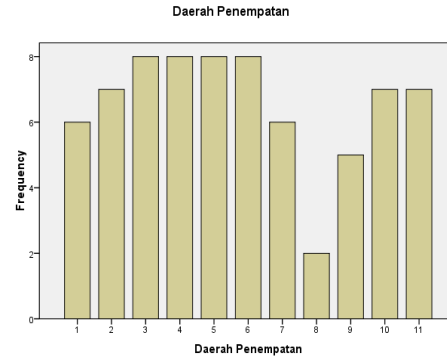
Angkatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 14	30	41.7	41.7	41.7
15	27	37.5	37.5	79.2
16	15	20.8	20.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	



**Daerah Penempatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	8.3	8.3	8.3
2	7	9.7	9.7	18.1
3	8	11.1	11.1	29.2
4	8	11.1	11.1	40.3
5	8	11.1	11.1	51.4
6	8	11.1	11.1	62.5
7	6	8.3	8.3	70.8
8	2	2.8	2.8	73.6
9	5	6.9	6.9	80.6
10	7	9.7	9.7	90.3
11	7	9.7	9.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

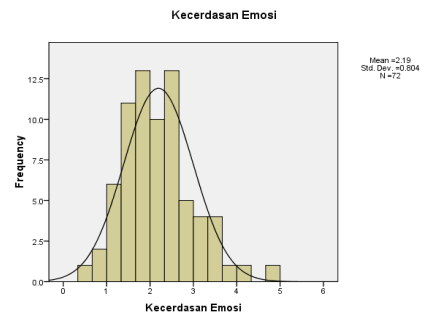
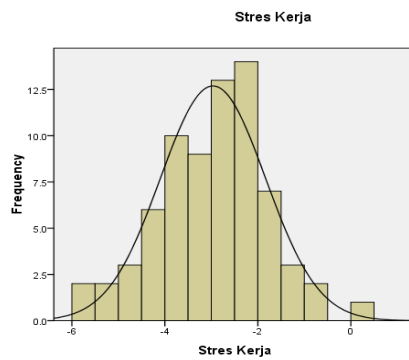


### Data Deskriptif

**Statistics**

		Stres Kerja	Kecerdasan Emosi
N	Valid	72	72
	Missing	0	0
Mean		-2.97	2.19
Median		-2.87	2.11
Mode		-3 <sup>a</sup>	2
Std. Deviation		1.132	.804
Variance		1.280	.646
Skewness		-.131	.798
Std. Error of Skewness		.283	.283
Kurtosis		.167	.939
Std. Error of Kurtosis		.559	.559
Range		6	4
Minimum		-6	1
Maximum		0	5
Sum		-213	158
Percentiles	25	-3.65	1.64
	50	-2.87	2.11
	75	-2.22	2.53

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



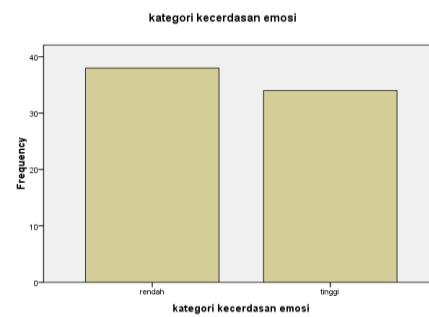
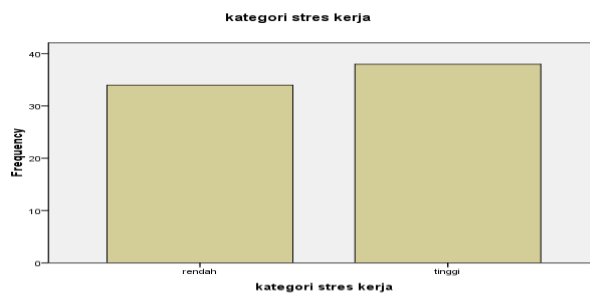
### Kategorisasi Data

**kategori stres kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	34	47.2	47.2	47.2
tinggi	38	52.8	52.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

**kategori kecerdasan emosi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	38	52.8	52.8	52.8
tinggi	34	47.2	47.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	



**Jenis Kelamin \* kategori stres kerja Crosstabulation**

Count		kategori stres kerja		Total
		rendah	tinggi	
Jenis Kelamin	1	14	14	28
	2	20	24	44
Total		34	38	72

**Angkatan \* kategori stres kerja Crosstabulation**

Count		kategori stres kerja		Total
		rendah	tinggi	
Angkatan	14	11	19	30
	15	16	11	27
	16	7	8	15
Total		34	38	72

**Usia \* kategori stres kerja Crosstabulation**

Count

		kategori stres kerja		Total
		rendah	tinggi	
Usia	22	1	0	1
	23	6	7	13
	24	7	10	17
	25	9	8	17
	26	5	8	13
	27	4	3	7
	28	1	0	1
	29	1	1	2
	30	0	1	1
Total		34	38	72

**Daerah Penempatan \* kategori stres kerja Crosstabulation**

Count

		kategori stres kerja		Total
		rendah	tinggi	
Daerah Penempatan	1	3	3	6
	2	2	5	7
	3	2	6	8
	4	4	4	8
	5	4	4	8
	6	3	5	8
	7	4	2	6
	8	1	1	2
	9	3	2	5
	10	2	5	7
	11	6	1	7
Total		34	38	72

**Jenis Kelamin \* kategori kecerdasan emosi Crosstabulation**

Count

		kategori kecerdasan emosi		Total
		rendah	tinggi	
Jenis Kelamin	1	12	16	28
	2	26	18	44
Total		38	34	72

**Angkatan \* kategori kecerdasan emosi Crosstabulation**

Count

		kategori kecerdasan emosi		Total
		rendah	tinggi	
Angkatan	14	21	9	30
	15	11	16	27
	16	6	9	15
Total		38	34	72

**Usia \* kategori kecerdasan emosi Crosstabulation**

Count

		kategori kecerdasan emosi		Total
		rendah	tinggi	
Usia	22	1	0	1
	23	4	9	13
	24	8	9	17
	25	9	8	17
	26	10	3	13
	27	5	2	7
	28	0	1	1
	29	1	1	2
	30	0	1	1
Total		38	34	72

**Daerah Penempatan \* kategori kecerdasan emosi Crosstabulation**

Count

		kategori kecerdasan emosi		Total
		rendah	tinggi	
Daerah Penempatan	1	2	4	6
	2	5	2	7
	3	5	3	8
	4	6	2	8
	5	3	5	8
	6	6	2	8
	7	3	3	6
	8	1	1	2
	9	2	3	5
	10	4	3	7
	11	1	6	7
Total		38	34	72

## Uji Normalitas Data

### NPar Tests

[DataSet0]

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja	Kecerdasan Emosi	Unstandardized Residual
N		72	72	72
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	-2.97	2.19	.0000000
	Std. Deviation	1.132	.804	1.02407934
Most Extreme Differences	Absolute	.064	.111	.058
	Positive	.042	.111	.045
	Negative	-.064	-.052	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.545	.942	.493
Asymp. Sig. (2-tailed)		.928	.338	.968

a. Test distribution is Normal.

## Uji Linearitas

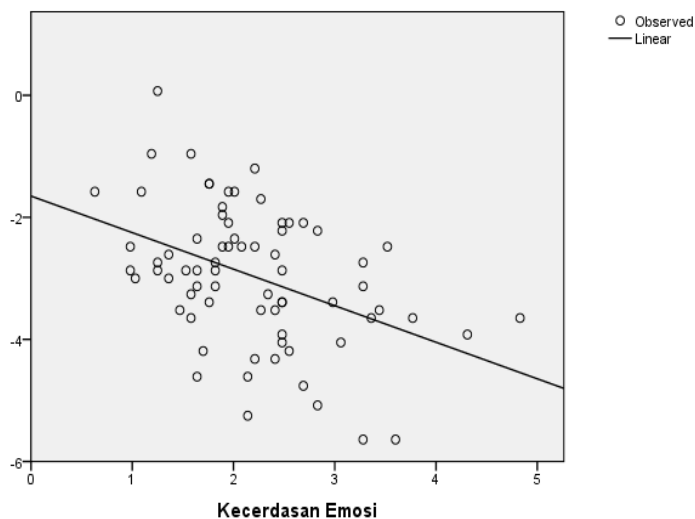
#### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Stres Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.181	15.462	1	70	.000	-1.652	-.599

The independent variable is Kecerdasan Emosi.

#### Stres Kerja



## Uji Hipotesis

### Correlations

		Stres Kerja	Kecerdasan Emosi
Pearson Correlation	Stres Kerja	1.000	-.425
	Kecerdasan Emosi	-.425	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Kerja	.	.000
	Kecerdasan Emosi	.000	.
N	Stres Kerja	72	72
	Kecerdasan Emosi	72	72

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.448	1	16.448	15.462	.000 <sup>a</sup>
	Residual	74.460	70	1.064		
	Total	90.908	71			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosi

b. Dependent Variable: Stres Kerja

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 <sup>a</sup>	.181	.169	1.031

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosi

b. Dependent Variable: Stres Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.652	.355		-4.648	.000
	Kecerdasan Emosi	-.599	.152	-.425	-3.932	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

#### Lampiran 4. Instrumen Penelitian Stres Kerja

##### INSTRUMEN PENELITIAN

*Nama* :  
*Jenis Kelamin* :  
*Angkatan* :  
*Daerah Penempatan* :

*Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai kehidupan di daerah penempatan. Anda diminta untuk mengisi seluruh pernyataan dan memilih satu jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan mengisi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Semua jawaban yang Anda berikan dalam kuesioner ini adalah benar.*

*SS : Sangat Setuju    S : Setuju    TS : Tidak Setuju    STS : Sangat Tidak Setuju*

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa sakit kepala saat menghadapi murid-murid di sekolah			X	

Periksa kembali jawaban dari setiap pernyataan dan jangan sampai ada yang tidak terisi.

**SELAMAT MENERJAKAN**



<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya merasa sakit kepala saat menghadapi murid-murid di sekolah				
6.	Saya merasa tidak nyaman saat menjalankan tugas di daerah pelosok				
12.	Saat di daerah pelosok saya merasa hasil kerja saya tidak maksimal				
17.	Saya menunda jam makan saat menjalankan tugas				
19.	Tubuh saya terasa prima saat menjalankan tugas				
25.	Saya senang ketika menjalani tugas di daerah pelosok				
34.	Saya mengerjakan tugas di daerah pelosok dengan tepat waktu				

## Lampiran 5. Instrumen Penelitian Kecerdasan Emosi

### INSTRUMEN PENELITIAN

*Nama* :  
*Jenis Kelamin* :  
*Angkatan* :  
*Daerah Penempatan* :

*Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai kehidupan di daerah penempatan. Anda diminta untuk mengisi seluruh pernyataan dan memilih satu jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan mengisi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Semua jawaban yang Anda berikan dalam kuesioner ini adalah benar.*

*SS : Sangat Setuju      S : Setuju      TS : Tidak Setuju      STS : Sangat Tidak Setuju*

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya cepat menyadari ketika saya mulai emosi		X		

Periksa kembali jawaban dari setiap pernyataan dan jangan sampai ada yang tidak terisi.

**SELAMAT MENGERJAKAN**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya cepat menyadari ketika saya mulai emosi				
6.	Saya mampu memprioritaskan hal-hal terpenting dalam tugas				
12.	Saya sadar ketika seseorang tidak menyukai saya				
17.	Saya bisa mengetahui jika hubungan antar anggota suatu tim tidak berjalan dengan baik				
20.	Orang-orang yang menyulitkan tidak mengganggu saya				
25.	Dengan sadar, saya dapat mengubah mood (suasana hati) saya				
35.	Saya mampu meredam amarah dengan cepat sehingga tidak lagi mempengaruhi saya				
40.	Saya tahu apa saja yang bisa membuat saya senang				
43.	Secara umum, saya membangun hubungan yang solid dengan siapapun rekan kerja saya				

## Lampiran 6. Surat Expert Judgement



*Building  
Future  
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1952/KJ-P/FPPsi/V/2018  
Hal : Permohonan Surat *Expert Judgement*

31 Juli 2018

Kepada Yth.  
Dwi Kencana Wulan, M.Psi  
di Universitas Negeri Jakarta


Dengan hormat,  
Kami mohon kesediaannya untuk memberikan izin kepada mahasiswa kami:


Nama : **Fiany Aprilia**  
NIM : **1125140006**  
Program Studi : **Psikologi**  
Tahun Akademik : **2017/2018**  
Fakultas : **Pendidikan Psikologi**  
Untuk : **Expert Judgement**

Guna mendapatkan *expert judgement* dari Dwi Kencana Wulan M.Psi pada instrumen penelitian untuk tugas akhir dengan judul "**Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar**". Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui  
Wakil Dekan I FPPsi UNJ

Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

  
Dr. Gumgum Gumelar, M.Si  
NIP. 197704242006041001

  
Mira Ariyani, Ph.D  
NIP.197512012006042001



*Building  
Future  
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Telepon : + 62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1951/KJ-P/FPPsi/V/2018  
Hal : Permohonan Surat *Expert Judgement*

31 Juli 2018

Kepada Yth.  
Erik, M.Si  
di Universitas Negeri Jakarta


Dengan hormat,  
Kami mohon kesediaannya untuk memberikan izin kepada mahasiswa kami:


Nama	: Fiany Aprilia
NIM	: 1125140006
Program Studi	: Psikologi
Tahun Akademik	: 2017/2018
Fakultas	: Pendidikan Psikologi
Untuk	: <i>Expert Judgement</i>

Guna mendapatkan *expert judgement* dari Erik, M.Si pada instrumen penelitian untuk tugas akhir dengan judul "**Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar**". Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui  
Wakil Dekan I FPPsi UNJ

Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

  
Dr. Gungun Gumelar, M.Si  
NIP. 197704242006041001

  
Mira Ariyani, Ph.D  
NIP.197512012006042001



*Building  
Future  
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

**SURAT PERNYATAAN AHLI UNTUK VALIDASI INSTRUMEN  
(EXPERT JUDGEMENT)**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Kencana Wulan, M Psi  
NIP : 198212172014041001  
Prodi : Psikologi

Menyatakan bahwa instrumen yang akan digunakan dalam penelitian

Nama : Fiany Aprilia  
NIM : 1125140006  
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar

telah divalidasi : dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan\*).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, 16 Mei 2018

Validator,

NIP.



*Building  
Future  
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI  
KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan  
Telepon : + 62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

**SURAT PERNYATAAN AHLI UNTUK VALIDASI INSTRUMEN  
(EXPERT JUDGEMENT)**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erik. M Si  
NIP : 88 44 66 00 18  
Prodi : Psikologi

Menyatakan bahwa instrumen yang akan digunakan dalam penelitian

Nama : Fiany Aprilia  
NIM : 1125140006  
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja pada  
Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar

telah divalidasi : dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan\*).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, 15 Mei 2018

Validator,

NIP.

## Lampiran 7. Surat Ijin Pengambilan Data Dari Universitas



*Building  
Future  
Leaders*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. KH. Hasjim Asj'arie Lt. 5, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 049/KJ-P/FPPsi/I/2018  
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

16 Januari 2018

**Kepada Yth,  
Kepala  
Gerakan Indonesia Mengajar  
Jakarta Selatan**

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

**Nama : Fiany Aprilia  
Nomor Registrasi : 1125140006  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Pendidikan Psikologi  
No. Telp/HP : 0895341341252**

Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh antara Regulasi Diri dengan Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar"**

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP. 197512012006042001

Dosen Pembimbing I

**Fitri Lestari Issom, M. Si**  
NIP. 198005212008012008

Mengetahui  
Wakil Dekan I FPPsi UNJ

**Dr. Gumgum Gumelar, M.Si**  
NIP. 19770424 2006041001



## Lampiran 8. Surat Keterangan Dari Gerakan Indonesia Mengajar



### SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ali Al Harkan  
Jabatan : Development Officer

Menerangkan bahwa mahasiswi Universitas Negeri Jakarta dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Fiany Aprilia  
NIM : 1125140006  
Jurusan : Psikologi  
Fakultas : Pendidikan Psikologi

Benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data pada Yayasan Gerakan Indonesia Mengajar pada bulan Februari – Juni 2018 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar”.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 Juli 2018

Fasilitator Penelitian

  
(Ali Al Harkan)



### Lampiran 9. Saran-saran Penguji

#### SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : FIANY APRILIA  
 Nomor registrasi : 1125140006  
 Program Studi : PSIKOLOGI  
 Nama penguji : DEASYANTI  
 Program Studi : PSIKOLOGI  
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Pengukuran stress kerja
02.	Lihat catatan 2 & 8 narkah
03.	
04.	
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 7 Agustus 2018

Panitia Ujian Skripsi Sarjana  
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ  
 Penguji,

*Deasyanti*

DEASYANTI

NIP. 196612072005012001

*Ace & gem*

## SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta: Fiangy Aprilia  
 Nomor registrasi: 1125140006  
 Program Studi: Psikologi  
 Nama penguji: Dwi KENCANA WULAN  
 Program Studi: Psikologi  
 Fakultas: Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta


No	Isi Saran-Saran
01.	Revisi abstrak. <span style="margin-left: 100px;">Aperbaiki.</span>
02.	Penjelasan mengenai kondisi stress kerja pengantar ketekatan
03.	Tambahkan pembahasan mengenai stress kerja & penerapannya emonand ✓
04.	
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

10/8 2018



Jakarta, 7 Agustus 2018

Panitia Ujian Skripsi Sarjana  
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ  
 Penguji.



Dwi KENCANA WULAN

NIP. 108212122014042001

## SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta: Frany Aprilia  
 Nomor registrasi: 1125140006  
 Program Studi: Psikologi  
 Nama penguji: \_\_\_\_\_  
 Program Studi: Psikologi  
 Fakultas: Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Abstrak kurang runtut, sesuaikan dengan buku panduan
02.	Jelaskan gambaran stress kerja di bab I bukan stressornya saja
03.	penulisan item (dimiringin) atau dibuat butir pertanyoan
04.	Pembahasan diperdalam
05.	Perhatikan tata tulis
06.	Tabel dirapikan → spasi 1 & font diperkecilkan
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 7 Agustus 2018

Panitia Ujian Skripsi Sarjana  
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ  
 Penguji



*Mauna*  
 Mauna

NIP. 198410142015042001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Fiany Aprilia dilahirkan di Jakarta pada tanggal 22 April 1996. Peneliti merupakan anak tunggal dari ayah bernama Djoni dan ibu yang bernama Effie

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh peneliti diawali di TK Mutiara 17 Agustus. Dialanjutkan dengan bersekolah di SD Mutiara 17 Agustus. Setelah itu peneliti melanjutkan sekolah menengah pertama di SMPN 21 Bekasi, kemudian setelah lulus, peneliti menempuh pendidikan di SMAN 30 Jakarta. Lalu, setelah lulus SMA, peneliti melanjutkan kuliah di Universitas Negeri Jakarta Fakultas Pendidikan Psikologi Program Studi Psikologi. Selama perkuliahan, peneliti aktif dalam berbagai kegiatan dan organisasi kemahasiswaan. Peneliti juga mengikuti organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan periode 2015-2016 di bagian media komunikasi dan informasi, Keluarga Mahasiswa Psikologi periode 2016-2017 di bagian humas, dan *Psychology Traditional Dance*.

Peneliti melaksanakan program prakter kerja di PT. ARK Ekspres Internasional di divisi Human Resource bagian payroll dan training. Peneliti juga melakukan prakter kerja selama 2 bulan di Bank Indonesia pada bagian Departemen Sumber Daya Manusia Divisi Kultur dan Perubahan. Kemudian, peneliti juga melakukan prakter kerja di Bank Muamalat Indonesia di divisi Customer Liability. Kontak yang dapat dihubungi melalui email [fianyaprilia@gmail.com](mailto:fianyaprilia@gmail.com)