

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan *Work-Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Guru (Studi Kasus di SMAN 1 Cirebon)

¹Welly Yulianti*, ²R. Poppy Yaniawati, ¹Mira Veranita

¹Universitas Adihrajasa Reswara Sanjaya

²Universitas Pasundan

*Correspondence: wellyyulianti.1993@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan *work-family conflict* terhadap stres kerja guru. Metode penelitian menggunakan *mixed methods* dengan desain *concurrent triangulation*, penelitian ini mengintegrasikan analisis kualitatif dan kuantitatif yang kemudian hasilnya dikaitkan satu sama lain. Populasi sebanyak 77 orang, dengan sampel merupakan guru perempuan yang sudah menikah di SMAN 1 Cirebon sebanyak 36 orang. Pengumpulan data melalui angket, wawancara, observasi, dan studi literatur. Analisis data menggunakan analisis jalur dan hasil uji dengan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan *work-family conflict* mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap stres kerja pada guru perempuan yang sudah menikah di SMAN 1 Cirebon. Namun secara parsial hanya variabel *work-family conflict* yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja guru perempuan yang sudah menikah di SMAN 1 Cirebon.

Kata kunci : kecerdasan emosional, dukungan sosial, *work-family conflict*, stres kerja guru

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence, social support, and work-family conflict on teacher work stress. The research method uses mixed methods with concurrent triangulation design, this study integrates qualitative and quantitative analysis which then the results are linked to each other. The population is 77 people, with a sample of 36 married female teachers at SMAN 1 Cirebon. Data collection through questionnaires, interviews, observations, and literature studies. Data analysis uses path analysis and test results with t-test. The results of the study indicate that emotional intelligence, social support, and work-family conflict have a significant influence on work stress in married female teachers at SMAN 1 Cirebon. However, partially only the work-family conflict variable has a positive and significant influence on work stress in married female teachers at SMAN 1 Cirebon.

Keywords: *emotional intelligence, social support, work-family conflict, teacher work stress*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk kemajuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, aspek manusia harus menjadi prioritas. Di bidang pendidikan, pengembangan SDM berfokus pada pertumbuhan profesional dan kemanusiaan guru. Namun, pengembangan optimal terhambat oleh kondisi kerja yang mengancam kesejahteraan guru. Manajer SDM di sekolah harus memperhatikan stres kerja guru, yang berdampak negatif pada guru dan sekolah. Oleh karena itu, sekolah perlu memperhatikan kesehatan fisik, psikologis, dan sosial-emosional guru demi memaksimalkan pengembangan SDM.

Stres dalam pekerjaan guru merupakan masalah penting dalam pengelolaan sumber daya keguruan saat ini. Lingkungan kerja guru sangat memengaruhi stres yang mereka alami. Stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dampak langsung terjadi ketika stres melemahkan motivasi dan semangat kerja. Dampak tidak langsung meliputi kecemasan, masalah kesehatan, dan ketidakhadiran, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, guru harus mengidentifikasi sumber stres dan mengatasinya. Memahami sumber stres kerja dapat membantu mencegah dan mengurangi stres yang dialami guru (Arismunandar dkk, 2021).

Guru seringkali mengalami stres kerja yang tinggi karena beban kerja yang berat. Hal ini menyebabkan tekanan berlebihan yang mempengaruhi kesejahteraan mereka. Selain itu, guru perempuan menghadapi risiko stres yang lebih besar karena mereka bertanggung jawab sebagai guru dan ibu rumah tangga, yang berdampak signifikan pada kesehatan mental mereka. Faktor biologis dan tuntutan sosial untuk menyeimbangkan banyak peran berperan dalam meningkatkan tingkat stres di kalangan guru wanita (Gunawan, 2017).

Perempuan menghadapi tingkat stres yang lebih tinggi di tempat kerja karena mereka sering kali bertanggung jawab atas banyak hal di dalam dan di luar pekerjaan. Beban ini mencakup peran sebagai pencari nafkah, pengasuh, dan manajer keuangan, yang menambah beban kerja mereka (Natalia & Farista, 2018). Seiring kemajuan zaman, masyarakat harus menjunjung tinggi kesetaraan gender di tempat kerja, memberi kesempatan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan (Bentian, 2015). Statistik dari BPS menunjukkan bahwa pada tahun 2022, jumlah pekerja perempuan di Indonesia mencapai 52,74 juta orang, yang menunjukkan kontribusi signifikan mereka dalam pembangunan nasional. Meskipun demikian, hal ini juga menimbulkan potensi stres bagi perempuan yang bekerja, terutama mereka yang juga memiliki kewajiban sebagai ibu di rumah. Guru perempuan yang bekerja dan memiliki keluarga menghadapi risiko stres yang lebih tinggi karena harus menyeimbangkan dua peran yang berbeda dan tuntutan yang menyertainya (Rosanna, dkk., 2021).

Fenomena stres yang dialami guru perempuan telah diamati di SMAN 1 Cirebon. Pra-penelitian terhadap 19 guru yang sudah menikah mengungkapkan bahwa banyak yang masih merasakan stres, baik yang berasal dari pekerjaan (*stress on the job*) maupun dari luar pekerjaan (*stress off the job*). Stres yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi: beban kerja berlebihan, tenggat waktu yang ketat, perubahan kurikulum atau peraturan, pekerjaan yang terus-menerus tanpa henti, masalah anak di rumah, kabar buruk dari keluarga yang diterima saat di sekolah. Guru yang mengalami stres harus memiliki keterampilan mengelola stres secara mandiri. Guru mempunyai tanggung jawab untuk mengatasi stres mereka sendiri, karena mereka yang paling memahami pemicu stres dari dalam maupun luar pekerjaan. Dengan demikian, guru dapat memilih strategi yang paling efektif untuk mengurangi stres yang mereka alami.

Selain adanya pengelolaan stres yang baik, guru dapat menurunkan stres yang dirasakan dengan lebih bisa mengatur emosi yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nindyati (2020) Stres dapat dikurangi melalui kecerdasan emosi, yang memungkinkan individu mengontrol emosi mereka bahkan dalam situasi sulit. Kemampuan ini membantu individu memahami akar penyebab masalah mereka dan mencari solusi, mengurangi dampak negatif dari stres. Kecerdasan emosional perlu dimiliki oleh setiap individu guru, karena guru dalam menjalankan tugasnya selalu berhubungan dengan banyak orang seperti kepada peserta didik, rekan kerja, dan yang ada disekitarnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Harisa dkk., (2022) Guru yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengatur emosi mereka dengan baik. Mereka pandai berinteraksi sosial, yang mengurangi stres pekerjaan. Penguasaan emosi memungkinkan guru mengambil keputusan bijak saat menghadapi situasi sulit. Jika guru tidak dapat mengendalikan emosi, hal ini dapat mengganggu proses belajar mengajar dan tugas mereka lainnya.

Kurangnya dukungan sosial dari lingkungan bagi guru dapat menjadi faktor pemicu stres, yang semakin diperparah oleh keterampilan kecerdasan emosional yang belum terkelola dengan baik (Robbins & Judges, 2017) Stres pada guru dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk lingkungan. Lingkungan yang mendukung dapat membantu mengurangi stres yang dialami guru. Penelitian Nurmalsari (2019) menyebutkan bahwa dukungan sosial dari lingkungan berdampak pada tingkat stres, di mana dukungan yang besar menurunkan stres dan dukungan yang kecil meningkatkan stres. Guru yang mengalami stres kerja sangat membutuhkan dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, atau keluarga. Dukungan ini membantu mengurangi stres kerja, sedangkan kekurangan dukungan dapat memperburuknya.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga juga berkontribusi terhadap stres. Wanita yang menyeimbangkan tugas sebagai ibu sekaligus pekerja dapat mengalami tekanan yang signifikan. Penelitian Lubis dkk (2006) dalam Aryani & Silvia (2024) menyatakan bahwa guru memiliki peran ganda di sekolah dan di rumah, di mana mereka harus memenuhi kewajiban sebagai tenaga pendidik sekaligus sebagai pasangan dan orang tua. Beban tugas dan tanggung jawab yang besar dapat menyebabkan kelelahan, yang jika tidak ditangani dengan baik dapat memicu ketegangan dan mengganggu ketenangan pikiran, yang dikenal sebagai stres.

Penelitian Arianti (2018) menyebutkan bahwa seorang guru perempuan diharapkan profesional dalam tugas utamanya sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing. Namun, peran ganda mereka sebagai istri dan ibu menuntut kemampuan dalam mengurus suami, anak, dan rumah tangga. Selain itu, perempuan juga harus memiliki literasi digital yang baik karena berperan dalam berbagi informasi di lingkungan keluarga, pergaulan, dan pekerjaan. Di rumah, seorang ibu memegang peranan penting dalam mengasuh anak, terutama dalam mengawasi penggunaan teknologi. Mereka perlu mengendalikan penggunaan gawai oleh anak dan mencegah potensi penyalahgunaan, seperti kecanduan gim daring atau konten dewasa (Veranita, 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan *mixed methods* (metode campuran) yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk menghasilkan temuan yang lebih komprehensif (Sugiyono, 2017). Guru di SMAN 1 berjumlah sebanyak 77 orang, sedangkan kriteria sampel pada penelitian ini adalah guru perempuan yang berstatus telah menikah berjumlah 36 orang. Pengumpulan data melalui angket, wawancara, observasi, dan studi literatur. Metode kualitatif mengumpulkan data secara mendalam, sementara metode kuantitatif mengumpulkan data secara luas. Hasil dari kedua metode kemudian dibandingkan dan dikaitkan untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh (Yaniawati & Indrawan, 2024).

HASIL

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Sampel

Karakteristik	Responden	
	Jumlah	Persentase
Usia		
25 – 34 Tahun	2	6,0
35 – 44 Tahun	9	25,0
45 – 54 Tahun	16	44,0
55 – 65 Tahun	9	25,0
Jumlah	36	100,0
Status Kepegawaian		
ASN	23	64,0
PPPK	8	22,0
Honorer	5	14,0
Jumlah	36	100,0
Pendidikan Terakhir		
Sarjana (S1)	28	78%
Pasca Sarjana (S2)	8	22,0
Jumlah	36	100,0

Sumber: data Guru SMAN 1 Cirebon

Berdasarkan Tabel 1 hasil kuisioner dapat diketahui bahwa dominan guru perempuan di SMAN 1 Cirebon berusia 45 – 54 Tahun dengan dominan 44%; umumnya mereka adalah berstatus ASN sebanyak 64% dan berpendidikan sarjana (S1) berkomposisi 78%. Selanjutnya pengujian instrumen data terhadap variabel penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlation item total correlation*) dengan r_{tabel} dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah angka korelasi (r) dihitung kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) pada tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan jumlah n = 43-2 maka diperoleh $r_{tabel} = 0,329$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen tersebut valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	sig	Keterangan	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)					0,971	0,329	Reliabel
X _{1.1}	0,783	0,329	0,05	Valid			
X _{1.2}	0,858			Valid			
X _{1.3}	0,891			Valid			
X _{1.4}	0,784			Valid			
X _{1.5}	0,645			Valid			
X _{1.6}	0,783			Valid			
X _{1.7}	0,858			Valid			
X _{1.8}	0,891			Valid			
X _{1.9}	0,784			Valid			
X _{1.10}	0,783			Valid			
X _{1.11}	0,858			Valid			
X _{1.12}	0,891			Valid			
X _{1.13}	0,784			Valid			
X _{1.14}	0,645			Valid			
X _{1.15}	0,783			Valid			
X _{1.16}	0,858			Valid			
X _{1.17}	0,891			Valid			
X _{1.18}	0,784			Valid			
X _{1.19}	0,783			Valid			
X _{1.20}	0,858			Valid			
Dukungan Sosial (X_2)					0,982	0,329	Reliabel
X _{2.1}	0,780	0,329	0,05	Valid			
X _{2.2}	0,899			Valid			
X _{2.3}	0,865			Valid			
X _{2.4}	0,852			Valid			
X _{2.5}	0,780			Valid			
X _{2.6}	0,899			Valid			
X _{2.7}	0,865			Valid			
X _{2.8}	0,852			Valid			
X _{2.9}	0,780			Valid			
X _{2.10}	0,899			Valid			
X _{2.11}	0,865			Valid			
X _{2.12}	0,852			Valid			
X _{2.13}	0,780			Valid			
X _{2.14}	0,899			Valid			
X _{2.15}	0,865			Valid			
X _{2.16}	0,852			Valid			
X _{2.17}	0,780			Valid			
X _{2.18}	0,899			Valid			
X _{2.19}	0,865			Valid			
X _{2.20}	0,852			Valid			
X _{2.21}	0,780			Valid			
X _{2.22}	0,899			Valid			
X _{2.23}	0,865			Valid			
X _{2.24}	0,852			Valid			
Work-Family Conflict (X_3)					0,964	0,329	Reliabel
X _{3.1}	0,792	0,329	0,05	Valid			
X _{3.2}	0,803			Valid			
X _{3.3}	0,770			Valid			
X _{3.4}	0,844			Valid			
X _{3.5}	0,747			Valid			
X _{3.6}	0,792			Valid			
X _{3.7}	0,803			Valid			
X _{3.8}	0,770			Valid			
X _{3.9}	0,844			Valid			
X _{3.10}	0,747			Valid			
X _{3.11}	0,792			Valid			
X _{3.12}	0,803			Valid			
X _{3.13}	0,770			Valid			
X _{3.14}	0,844			Valid			
X _{3.15}	0,747			Valid			
X _{3.16}	0,792			Valid			
X _{3.17}	0,803			Valid			
X _{3.18}	0,770			Valid			
Stres Kerja (Y)					0,978	0,329	Reliabel
Y.1	0,858	0,329	0,05	Valid			
Y.2	0,770			Valid			
Y.3	0,715			Valid			
Y.4	0,843			Valid			
Y.5	0,716			Valid			
Y.6	0,858			Valid			

Y.7	0,858	Valid
Y.8	0,770	Valid
Y.9	0,715	Valid
Y.10	0,843	Valid
Y.11	0,716	Valid
Y.12	0,858	Valid
Y.13	0,858	Valid
Y.14	0,770	Valid
Y.15	0,715	Valid
Y.16	0,843	Valid
Y.17	0,716	Valid
Y.18	0,858	Valid
Y.19	0,858	Valid
Y.20	0,770	Valid
Y.21	0,715	Valid
Y.22	0,843	Valid
Y.23	0,716	Valid
Y.24	0,858	Valid

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1), dukungan sosial (X_2), *work-family conflict* (X_3) dan stres kerja (Y) memperoleh hasil valid dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sig sebesar 0,05; artinya semua variabel penelitian valid dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya. Kemudian, uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh bahwa *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari angka t_{tabel} (0,329); artinya seluruh variabel penelitian memperoleh reliabel dan dapat dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

Uji selanjutnya adalah uji t dan uji F. Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang dilakukan membandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

Tabel 2
Uji t dan Uji F Variabel Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	,264	2,418		,109	,914	865,894	.000 ^b
Kecerdasan Emosional	-,020	,044	-,013	-,453	,654		
Dukungan Sosial	-,147	,056	-,121	-2,645	,013		
<i>Work-Family Conflict</i>	1,790	,081	1,111	22,080	,000		

Sumber: data olahan

Hasil pengujian parsial (uji t) pada penelitian ini terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) memiliki pengaruh parsial sebesar $-0,453 < \text{nilai } t_{tabel} 1,693$ dengan nilai sig $0,654 > \text{nilai sig } \alpha 0,05$; hal ini dapat diartikan bahwa bahwa kecerdasan emosional (X_1) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja guru di SMAN 1 Cirebon. Dengan kata lain, memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi tidak secara langsung menurunkan tingkat stres yang dirasakan oleh individu di lingkungan pekerjaannya, walaupun pengaruhnya tidak besar atau tidak signifikan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Abdillah & Rahmat (2017) yang menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi umumnya mengalami tingkat stres yang relatif rendah dan menunjukkan kinerja kerja yang memuaskan. Selain itu, penelitian Nuraningsih & Putra (2015) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional memungkinkan seseorang mengendalikan emosi mereka secara efektif. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi umumnya merasa nyaman dan tidak tertekan saat menghadapi tantangan di tempat kerja. Burnett & Pettijhon (2015) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya stres kerja yang dialami guru. Karyawan yang memiliki kemampuan kecerdasan emosional (EQ) tinggi memiliki pemahaman lebih baik tentang faktor-faktor yang memicu stres. Pemahaman ini memungkinkan mereka mengelola tingkat stres dengan lebih efektif.

Variabel dukungan sosial (X_2) hasil uji t pada variabel ini sebesar $-2,645 > t_{tabel} 1,693$ dengan nilai sig $0,013 < \text{nilai sig } \alpha 0,05$; hal ini dapat diartikan bahwa bahwa dukungan sosial (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada guru SMAN 1 Cirebon. Penelitian ini

mendukung penelitian Afwina (2019) yang menunjukkan korelasi positif antara dukungan sosial yang kuat di kalangan dokter dan pasien, dan kemampuan mereka untuk mengelola stres yang diakibatkan oleh pekerjaan. Penelitian Musyaddat dkk (2017) menyatakan bahwa dukungan sosial yang baik akan berpengaruh pada menurunnya stres kerja yang dialami perawat. Kemudian penelitian Setiani & Novitasari (2023) mengungkapkan bahwa dukungan dari masyarakat, pasien, dan tenaga medis sangatlah penting selama pandemi Covid-19 untuk mengatasi situasi yang kompleks ini.

Dukungan sosial yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya stres kerja yang dialami guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Musyaddat dkk (2017) bahwa dukungan dari orang-orang terdekat seperti keluarga dan teman dapat membantu mengurangi tingkat stres. Dukungan ini memberikan kelegaan dari beban yang dihadapi seseorang. Mereka yang menerima dukungan sosial merasa dipedulikan, dihargai, dan dicintai. Dukungan ini menawarkan hiburan fisik dan mental, yang memengaruhi peristiwa dan dampak dari kondisi yang menimbulkan kecemasan. Selain itu, penelitian Kombong & Pangandaheng (2023) mengemukakan dukungan dari lingkungan sekitar dapat meredakan stres, kesedihan, dan kekhawatiran. Selain itu, juga dapat meningkatkan kepercayaan diri, kualitas keseharian, kebahagiaan, dan taraf hidup secara keseluruhan. Sebaliknya, tidak adanya dukungan sosial dapat mempunyai pengaruh yang berlawanan, memperburuk masalah-masalah tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berdampak positif dan langsung pada stres kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami guru, semakin meningkat pula stres kerja yang mereka rasakan. Konflik ini dapat berdampak pada naik turunnya tingkat stres kerja. Penelitian ini selaras dengan penelitian Astari & Sudibya (2018) yang menunjukkan hubungan positif antara tingkat konflik kerja-keluarga yang tinggi dan stres kerja. Penelitian Siswanto dkk (2022) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai konflik dalam keluarga dan pekerjaan memperoleh stres kerja. Kemudian, penelitian Permanasari & Santoso (2017) yang menyatakan konflik keluarga akan menyebabkan tingkat stres kerja mereka meningkat.

Variabel *work-family conflict* (X_3) memperoleh hasil t_{hitung} sebesar 22,080 > t_{tabel} 1,693 dengan nilai sig 0,000 < sig α 0,05; hal ini dapat diartikan bahwa *work-family conflict* (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada guru SMAN 1 Cirebon. *Work-family conflict* yang tinggi dapat menyebabkan meningkatnya stres kerja yang dialami guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Siswanto dkk (2022) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan prediktor stres yang paling kuat bagi pria dan wanita. Selain itu, penelitian Cao et al., (2020) yang menemukan bahwa *work-family conflict* dapat meningkatkan stres kerja karyawan. *Work-family conflict* menjadi penyebab tingginya stres kerja pada karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja harus menyeimbangkan peran antara keluarga dan pekerjaan.

Uji simultan dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value < α (0,05), maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Jika nilai p-value > α (0,05), maka H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil pengujian pada Tabel 2 diperoleh hasil uji F_{hitung} 865,894 > F_{tabel} 3,276 dengan nilai sig hitung 0,000 < sig α 0,05, maka dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional (X_1), dukungan sosial (X_2) dan *work-family conflict* (X_3) memiliki pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap stres kerja guru di SMAN 1 Cirebon. Artinya, faktor-faktor seperti kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan *work-family conflict* secara positif dapat mengakibatkan stres kerja. Dalam proses penelitian, diketahui bahwa guru mengalami stres kerja, baik stres yang sumbernya dari pekerjaan (*stress on the job*) maupun stres yang sumbernya dari luar pekerjaan (*stress off the job*). Pada penelitian ini, yang menjadi faktor terjadinya stres kerja guru berasal dari kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan *work-family conflict*.

Kecerdasan emosional yang dimiliki akan dapat menurunkan dan meningkatkan stres kerja guru. Seseorang yang dapat mengelola kecerdasan emosional dengan baik, maka akan menurunkan stres kerja. Sedangkan, jika seseorang belum dapat mengelola kecerdasan emosionalnya dengan baik, maka akan meningkatkan stres kerja. Hal ini sejalan dengan Goleman (2007) dalam penelitian Fitriana dkk (2023) mengemukakan bahwa jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Dukungan sosial dapat menurunkan dan meningkatkan stres kerja guru. Dukungan sosial dapat guru peroleh salah satunya dari rekan kerja. Seseorang yang menerima dukungan sosial dari rekan kerja

akan dapat menurunkan stres kerja, sedangkan pada seseorang yang kurang bahkan tidak menerima dukungan sosial dari rekan kerja akan dapat meningkatkan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Setiawan & Darminto (2013) individu dengan dukungan sosial yang memadai di tempat kerja menunjukkan ketahanan terhadap tekanan kerja. Dukungan sosial memberikan efek perlindungan bagi karyawan dalam mengurangi stres di lingkungan kantor. Sebaliknya, kurangnya atau minimnya dukungan sosial berkontribusi terhadap peningkatan tingkat stres kerja.

Work-family conflict dapat menurunkan dan meningkatkan stres kerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Tyfani dkk (2024) Individu dengan banyak peran, seperti menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan, cenderung menghadapi lebih banyak konflik peran. Bagi karyawan perempuan, tantangan ini sangat menonjol. Meski ada strategi yang diterapkan untuk mengatasi masalah ini, tekanan psikologis seperti stres tetap dapat muncul ketika terjadi kesenjangan antara peran-peran tersebut. Pernyataan tersebut didukung hasil survey Well & Beyond dalam Tyfani dkk (2024) perempuan Indonesia cenderung lebih rentan mengalami stres dibandingkan laki-laki, dengan tingkat stres 84% lebih tinggi. Pemicu utama stres bagi perempuan adalah tekanan pekerjaan, kekhawatiran keuangan pribadi dan keluarga, yang menyebabkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan hal tersebut, kecerdasan emosional, dukungan dari lingkungan sosial, dan resolusi konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat memengaruhi tingkat stres guru.

Penelitian yang dilakukan pada SMAN 1 Cirebon sekarang ini juga menemukan terdapat korelasi antara kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan *work-family conflict*. Kecerdasan emosional dengan dukungan sosial memiliki korelasi dengan tingkat hubungan kuat, hal ini ditemukan pada saat guru mengalami kegagalan dalam melakukan pekerjaan, adanya dukungan sosial dari rekan kerja dapat memberikan semangat kepada guru untuk mencoba lagi dan memperbaiki kegagalan tersebut. Kecerdasan emosional dengan *work-family conflict* memiliki korelasi dengan tingkat hubungan kuat. Hal ini ditemukan adanya kesadaran diri yang tinggi, guru tidak membawa permasalahan yang terjadi antara di rumah ke di sekolah, sehingga hal ini dapat mengurangi terjadinya *work-family conflict*. Kemudian dukungan sosial dengan *work-family conflict* memiliki korelasi dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, hal ini ditemukan adanya dukungan sosial yang diberikan pihak sekolah, dengan cara memberikan keringanan kepada guru untuk dapat tidak masuk bekerja ketika benar-benar terjadi permasalahan atau kejadian yang *urgent*, hal tersebut dapat mengurangi beban pikiran guru. Sehingga guru dapat fokus untuk menyelesaikan permasalahan atau kejadian yang terjadi dalam keluarganya.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan *work-family conflict* mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap stres kerja pada guru perempuan yang sudah menikah di SMAN 1 Cirebon. Namun secara parsial hanya variabel *work-family conflict* yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja guru perempuan yang sudah menikah di SMAN 1 Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Rahmat, A., 2017. Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *JEBI*, 2(1)
- Afwina, R. 2019. Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja Dokter Residen di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik. *Journal of Education, Humaniora, and Social Science (JEHSS)*, 2(2)
- Arianti. 2018. Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Didaktika Jurnal Kependidikan*, 12(2)
- Arismunandar., H, Nurhikmah., Wahed, A., 2021. *Manajemen Stres Kerja Guru*. Makassar: Badan Penerbit UNM.
- Aryani, L. Silvia, A., 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Guru Perempuan yang Sudah Menikah. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 15(1).
- Astari, N. M., Sudibya, I. G. A., 2018. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(7).

- Bentian, B., 2015, Peranan Perempuan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Taraf Hidup Keluarga di Desa Kalawat Kecamatan Kalawat Kabupaten Minahasa Utara, *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30)
- Burnett, M., Pettijohn, C., 2015. Investigating the Efficacy of Mind-Body Therapies and Emotional Intelligence on Worker Stress in an Organizational Setting: An Experimental Approach. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19 (1).
- Cao, J., Liu, W., Wu, G., Zhao, X., Jiang, Z. 2020. Work-Family Conflict and Job Outcomes for Construction Professionals: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4).
- Fitriana, N. I., Purwanto., Rohmadi, Y., 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kerharmonisan Keluarga, dan Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan SMA Batik Surakarta. *Technomedia Journal*, 8(1).
- Goleman, D. 2018. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Gunawan, I. 2017. The Application of Instructional Management Based Lesson Study and Its Impact With Student Learning Achievement, *Conference: 2nd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2017)*
- Harisa, A., Imran, A., Alwi, W. 2022. Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Mengajar Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Kelas di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1).
- Kombong, R., Pangandaheng, T. 2023. Dukungan Keluarga Untuk Perawat Yang Bertanggung Jawab Mengobati Pasien Covid-19. *Jurnal Keperawatan*, 15(2)
- Musyaddat, L. E., Surati., Saufi, A. 2017. Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*
- Natalia, D., Farista, R., 2018. Strategi Pengelolaan Stres Guru Wanita Berstatus Guru Tetap Yayasan Sekolah Dasar Bersistem *Full Day School*, *Jurnal Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 3(1)
- Nindyati, A. D., 2020. Kecerdasan Emosi dan Stres Akademik Mahasiswa: Peran Jenis Kelamin Sebagai Moderator Dalam Sebuah Studi Empirik di Universitas Paramadina. *Journal of Psychological Science and Profession*, 4(2).
- Nuraningsih, N. L. P., Putra, M. S. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada the Seminyak Beach Resort and SPA. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 4(10).
- Nurmalasari, O. 2019. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Guru Perempuan. Skripsi Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Permanasari, R., Santoso, B., 2017. Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan UPN Veteran Jatim. *Jurnal MEBIS: Manajemen Bisnis*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., 2017. *Organizational Behavior*. Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosanna, S. F., Hartanti, R. I., Indrayani, R. 2021. Hubungan Antara Faktor Individu dan Kejenuhan dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Sederajat, *Jurnal Ikesma*, 18(2),
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Setiani, R., & Novitasari, D., 2023. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Puskesmas Kasihan 1 Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(1),
- Setiawan, A. I., & Darminto, E. 2013. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(3).
- Siswanto., Masyhuri., Hidayati, N., Ridwan, M., & Hanif, R. 2022. Impcat of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Stress: Mediation Model From Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2).
- Tyfani, Z. S., Purwaningrum, E. K., Ramadhan, Y. A., 2024. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisplin*, 2(2)
- Veranita, M. 2023. Literasi Digital dan Perempuan. *Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 21(2).
- Yaniawati, P. Indrawan, R., 2024. *Metode Penelitian: Konsep, Teknik, dan Aplikasi*. Bandung: Refika Aditama.