**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN KELELAHAN KERJA PADA GURU KELOMPOK BERMAIN DAN TAMAN KANAK-KANAK**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORKFATIGUE IN PLAYGROUP AND KINDERGARTEN TEACHERS***

**Faizatun Nisa Luthfia**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta Fakultas Psikologi

190810336@student.mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kelelahan kerja pada guru kelompok bermain dan taman kanak-kanak. Partisipan penelitian meliputi 100 guru dari berbagai lembaga pendidikan tingkat kelompok bermain dan taman kanak-kanak yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Instrumen yang digunakan meliputi skala kecerdasan emosi dan skala kelelahan kerja. Metode pengumpulan data yaitu melalui angket yang disebarkan kepada partisipan yang kemudian dianalisis menggunakan metode analisis *product moment* Karl-Pearson. Hasil analisis data menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kelelahan kerja pada guru-guru kelompok bermain dan taman kanak-kanak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi, semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dirasakan oleh guru. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kecerdasan emosi, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dirasakan oleh guru. Variabel kecerdasan emosi berkontribusi sebesar 45,1% terhadap kelelahan kerja, sementara sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi peneliti selanjutnya serta pengelola lembaga pendidikan dan para guru untuk meningkatkan pemahaman dan pengembangan kecerdasan emosi sebagai strategi untuk mengurangi tingkat kelelahan kerja pada guru di tingkat kelompok bermain dan taman kanak-kanak. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kualitas pengajaran, pembinaan kecerdasan emosi perlu diintegrasikan dalam program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru.

**Kata kunci :** Kecerdasan Emosi, Kelelahan Kerja, Guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak

***Abstract***

This study aims to examine the relationship between the level of emotional intelligence and the level of work fatigue in playgroup and kindergarten teachers. Research participants included 100 teachers from various educational institutions at playgroup and kindergarten levels in the Special Region of Yogyakarta. The instruments used include the emotional intelligence scale and work fatigue scale. The data collection method is through a questionnaire distributed to participants who are then analyzed using the Karl-Pearson product moment analysis method. The results of data analysis showed that there was a significant negative correlation between the level of emotional intelligence and the level of work fatigue in play group and kindergarten teachers. This shows that the higher the level of emotional intelligence, the lower the level of work fatigue felt by teachers. Vice versa, the lower the level of emotional intelligence, the higher the level of work fatigue felt by the teacher. The emotional intelligence variable contributes 45.1% to work fatigue, while the remaining 54.9% is influenced by other factors. This research provides important implications for future researchers as well as administrators of educational institutions and teachers to increase the understanding and development of emotional intelligence as a strategy to reduce the level of job burnout in teachers at the play group and kindergarten levels. In an effort to improve welfare and the quality of teaching, fostering emotional intelligence needs to be integrated into training and professional development programs for teachers.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Work Fatigue, Playgroup and Kindergarten Teachers

**PENDAHULUAN**

Pendidikan menjadi salah satu hal yang dapat membantu dalam meningkatkan kemajuan bangsa. Pendidikan menjadi tempat bagi seseorang dalam melakukan pengembangan diri melalui berbagai kegiatan, baik kegiatan kognitif maupun sosial. Berdasarkan data survei yang telah dipublikasikan [worldpopulationreview.com](https://worldpopulationreview.com/), pada tahun 2021 kualitas mutu pendidikan di Indonesia berada pada peringkat ke- 54 dari 78 negara yang termasuk dalam pemeringkatan pendidikan dunia. Secara umum, guru adalah seseorang yang mengabdikan diri dalam membantu penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan menurut Undang- Undang Nomor 14 tahun 2005 mendefinisikan guru sebagai tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama, yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Rukman, 2020). Menurut Undang- Undang Nomor 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, umur anak usia dini adalah sejak lahir sampai dengan umur 6 tahun. Masa tersebut menjadi tantangan tersendiri karena bentuk pengembangan yang dilakukan oleh guru adalah mencakup agama dan moral, fisik motorik, kognitif, sosial emosional, bahasa, dan seni (Suminah,dkk. 2018).

Setiawan (2013) mengatakan bahwa peran atau tugas Guru Pendidikan Anak Usia Dini adalah sebagai perencana, fasilitator, dan evaluator. Perencanaan yang dimaksud adalah menentukan tujuan, tema, pusat kegiatan, dan menyusun rencana kegiatan. Guru berperan sebagai fasilitator yaitu saat menjadi model, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, menyiapkan bahan dan sarana bermain, serta memberikan motivasi kepada anak dalam belajar dan menciptakan pengalaman positif. Sedangkan peran guru sebagai evaluator yang mana melakukan observasi mengenai perkembangan kemampuan anak, menyusun catatan anekdot dan mengukur interaksi (sosiometri). Ketiga peran tersebut dapat menjelaskan bahwa ketiga peran atau tugas guru tidaklah mudah dan cukup menguras tenaga yang dapat menimbulkan kelelahan. Secara umum, kelelahan (*fatigue*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang merasa lelah, lesu, dan kurang bertenaga sehingga tidak memiliki motivasi dan energi untuk melakukan sesuatu. Frone dan Blais (2019) menjelaskan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu pekerjaan karena dapat mempengaruhi keselamatan kerja, sikap kerja, kesehatan, dan kinerja seseorang. Menurut Maslach (2003) terdapat tiga dimensi yang mempengaruhi kelelahan kerja, diantaranya adalah kelelahan emosional atau sebuah perasaan lelah di tempat kerja, depersonalisasi yang mana seseorang menjadi sinis kepada orang lain, serta *reduced personal accomplishment* yaitu ketidakpuasan terhadap hasil kerja diri sendiri. Ketiga dimensi atau aspek tersebut dapat menjadi alasan saat seorang guru mengalami perubahan sikap terhadap orang lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jeon HJ, Diamond L, McCartney C, dan Kwon KA (2022) terhadap 121 guru diperoleh hasil nilai rata-rata kelelahan kerja sebesar 1.93. Adapun aspek-aspek yang digunakan dalam pengukuran adalah tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, serta sumber daya internal yang meliputi : keyakinan diri terhadap praktik pembelajaran dan sosio emosional, komitmen kerja, dan tingkat efektivitas dari praktik pembelajaran yang dilakukan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Wiranti, dkk (2022) pada lima Sekolah Dasar Negeri Kota Depok terhadap 26 Guru, diperoleh informasi bahwa beberapa penyebab kelelahan kerja adalah (37,5%) merasa lelah seluruh tubuh sebesar 37,5%, merasa cemas dan daya pikir menurun memiliki persentase sama yaitu sebesar 29,1%, serta 12,5% terlebih dulu merasa lelah sebelum melakukan pekerjaan.

Hasil dari wawancara yang dilakukan oleh terhadap sepuluh Guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak yang berada pada tiga lembaga pendidikan Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak diperoleh hasil bahwa beban pekerjaan dan pengkondisian terhadap anak didik cukup menguras pikiran dan emosi sehingga seringkali menjadi penyebab kelelahan. Sedangkan dampak yang dirasakan dari kelelahan kerja yang dirasakan oleh Guru tersebut adalah terkadang meningkatkan nada bicara terhadap anak didik namun lebih sering meluapkan emosi dan lelah di rumah bersama pasangan. Adapun hal yang seringkali menjadikan seorang guru merasa tidak puas dengan kinerjanya sebagai guru adalah saat anak – anak didik belum memiliki kemampuan yang baik dalam beberapa hal, seperti baca tulis, *toilet training,* sosial, emosional, dan lain sebagainya karena kurangnya tambahan stimulus dari orang tua anak didik.

Menurut Suma’mur (2009), terdapat dua hal yang menjadi faktor penyebab kelelahan kerja, yaitu faktor dari dalam diri individu (internal) dan faktor dari luar individu (eksternal). Faktor internal penyebab kelelahan kerja, yaitu usia, jenis kelamin, status gizi, status kesehatan, dan keadaan psikis. Sedangkan faktor eksternal yang menjadi penyebab kelelahan kerja adalah seputar kinerja atau beban kerja yang dilakukan, masa kerja, dan lingkungan pekerjaan. Berdasarkan dua faktor tersebut, dari banyaknya tuntutan dan beban pekerjaan yang dilakukan oleh guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak dalam memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu baik dan berkualitas, adanya konflik peran hingga interaksi interpersonal yang mendorong kelelahan emosional seseorang. Hal tersebut menjadikan kecerdasan emosional menjadi faktor tidak langsung dari kelelahan kerja. Tuntutan peran yang mempengaruhi psikologis dan emosional yang berlebihan itulah yang menyebabkan rasa lelah sehingga mengurangi semangat dalam bekerja (Novita, 2013).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memberikan motivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi serta menunda kepuasan maupun mengatur keadaan jiwa (Goleman, 2004). Goleman (2004) juga menjabarkan komponen utama yang menjadi dasar dari kecerdasan emosi, yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain, individu mampu menangani emosi orang lain. Cofer dkk (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh individu memberikan efek positif terhadap kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah sehingga dapat mencegah terjadinya kelelahan. Oleh sebab itu, kecerdasan emosi berperan penting dalam diri seseorang saat mengelola emosi dalam bersikap dan bertindak untuk menyelesaikan pekerjaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan kelelahan kerja pada guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* untuk pengambilan subjek. Adapun subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak yang berjumlah 100 subjek. Kriteria subjek dalam penelitian ini, yaitu seseorang yang berprofesi sebagai guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak selama kurang lebih 1 tahun yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

 Metode pengumpulan data yaitu menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penggunaan empat alternatif jawaban bertujuan untuk menghindari terjadinya pemusatan (*central tendency*). Instrumen pengumpulan data tersusun dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable.* Terdapat dua skala yang digunakan sebagai alat ukur variabel dalam penelitian ini, yaitu skala kecerdasan emosi dan kelelahan kerja yang disusun sendiri oleh peneliti.

 Metode analisis data menggunakan pendekatan statistik uji prasyarat, diantaranya yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Penelitian ini juga melakukan uji hipotesis dengan teknis analisis linear regresi berganda (*Pearson Product Moment)*. Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan program computer, yaitu *Jamovi.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional yang mana analisis dari hasil penelitian menggunakan data yang dideskripsikan berdasarkan kesimpulan dari angka-angka yang diolah dengan metode statistik (Azwar, 2017). Data skor hipotetik dan empirik yang dijabarkan, yaitu nilai minimum dan maksimum, rata-rata, serta standar deviasi untuk skala kecerdasan emosi dan kelelahan kerja. Hasil analisis skala kecerdasan emosi sebanyak 19 item dan skala kelelahan kerja sebanyak 15 item adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.** Deskripsi data Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | N | **Data Empirik** |
| Mean | Skor | SD |
| Min | Maks |
| Kecerdasan Emosi | 100 | 61,9 | 44 | 74 | 4,81 |
| Kelelahan Kerja | 100 | 24,6 | 15 | 38 | 5,22 |

Berdasarkan data deskriptif, kategorisasi dapat dilakukan pada variabel kecerdasan emosi dan kelelahan kerja. Kategorisasi yang dilakukan ole peneliti sesuai dengan nilai mean dan standar deviasi yang kemudian dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Berikut adalah hasil dari kategorisasi skala kecerdasan emosi dan kelelahan kerja :

**Tabel 2.** Kategorisasi Skala Kecerdasan Emosi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kategorisasi** | **Skor** | **N** | **Persentase** |
| Rendah | X < 57 | 15 | 15% |
| Sedang | 57 < X < 67 | 70 | 70% |
| Tinggi | 67 < X | 15 | 15% |

**Tabel 3**. Kategorisasi Skala Kelelahan Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kategorisasi** | **Skor** | **N** | **Persentase** |
| Rendah | X < 20 | 14 | 14% |
| Sedang | 20 < X < 29 | 68 | 68% |
| Tinggi | 29 < X | 18 | 18% |

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan teknis analisis *Shapiro-Wilk p.* Azwar (2012) menyatakan apabila nilai p > 0,050 berarti sebaran data yang telah didistribusikan normal namun apabila nilai signifikansi bernilai p < 0,050 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas yang diperoleh dari variabel kecerdasan emosi p = 0,059 (p > 0,050) sedangkan pada variabel kelelahan kerja memperoleh nilai p = 0,175 (p > 0,050). Data tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ***Kelelahan Kerja*** | ***Kecerdasan Emosi*** |
| *N* |  | *100* |  | *100* |  |
| *Shapiro-Wilk W* |  | *0.982* |  | *0.976* |  |
| *Shapiro-Wilk p* |  | *0.175* |  | *0.059* |  |
| Keterangan : N = Jumlah Subjek |

Uji linearitas yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menguji signifikasi F. Apabila nilai signifikansi p< 0,050 berarti variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier, sedangkan jika nilai p> 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak memiliki hubungan linier. Hasil dari uji linearitas diperoleh nilai F = 80,6 dengan nilai p < 0,001 yang berarti bahwa kecerdasan emosi dan kelelahan kerja memiliki hubungan yang linier. Berikut merupakan tabel dari hasil uji linearitas :

**Tabel 5.** Hasil Uji Linearitas

|  |
| --- |
| *Model Fit Measures* |
|  | ***Overall Model Test*** |
| ***Model*** | ***F*** | ***df1*** | ***df2*** | ***p*** |
| *1* |  | *80.6* |  | *1* |  | *98* |  | *< .001* |  |

Peneliti melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi *product-moment* (*Pearson correlation)* yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Dari hasil uji hipotesis diperoleh hasil nilai koefisien korelasi bernilai negatif (rxy) = - 0,672, dengan nilai p = <0,001 yang berarti terdapat korelasi negatif antara kecerdasan emosi dengan kelelahan kerja pada guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah kelelahan kerja yang dialami oleh guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak. Begitu pula sebaliknya, apabila semakin rendah kecerdasan emosi yang dimiliki maka semakin tinggi pula kelelahan kerja yang dirasakan oleh guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak.

Kecerdasan emosi menjadi salah satu variabel yang memberikan efek positif terhadap kelelahan kerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cofer, dkk (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki oleh seseorang dapat memberikan efek positif terhadap kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah sehingga mencegah terjadinya kelelahan. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosi diperlukan oleh seseorang dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan karena hal tersebut juga dapat menjadi pemicu timbulnya kelelahan kerja yang dirasakan oleh seseorang sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil uji determinasi (R-*Square*) diperoleh nilai R-*Square* sebesar 0,451 yang berarti kecerdasan emosi berkontribusi sebesar 45,1% terhadap kelelahan kerja. Sementara sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis penelitian ini. Dalam penelitian ini, 70% subjek penelitian memiliki tingkat kecerdasan emosi dalam kategori sedang sedangkan jumlah subjek penelitian pada tingkat kelelahan kerja yang juga dalam kategori sedang sebanyak 68%. Kategori sedang dalam penelitian ini berarti bahwa subjek penelitian yang merupakan guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak memiliki kecerdasan emosi yang baik dalam melakukan kegiatan belajar mengajar selama berprofesi sebagai guru. Sedangkan pada tingkat kelelahan kerja yang dirasakan berarti bahwa banyaknya tuntutan pekerjaan di luar kegiatan belajar mengajar juga menjadi penyebab kelelahan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, apabila seorang guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak memiliki tingkat kecerdasan emosi yang rendah maka semakin tinggi kelelahan kerja yang dirasakan.

Kecakapan seseorang terhadap kecerdasan emosi yang dimiliki, yaitu terkait dengan kemampuan seseorang agar dapat memahami maupun mengendalikan emosi yang dirasakan pada setiap pekerjaan (Akbar, 2013). yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik berarti dapat mengatasi stress, konflik kegagalan, serta bertahan dalam menghadapi frustasi sehingga tidak mudah mengalami kelelahan (Zuraida, 2016).

Pengelolaan emosi yang baik juga menjadi salah satu kecakapan dasar dari kecerdasan emosi karena hal tersebut dapat menjadikan seseorang memiliki kualitas diri karena dapat memberikan manfaat kepada diri sendiri maupun orang lain (Rismanto, 2016). Tully, Tiwa, dan Hartati (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kemampuan manajemen diri yang baik akan memberikan hasil yang positif terhadap kinerjanya, sehingga dapat mengurangi resiko stress yang berdampak pada kelelahan fisik maupun emosi selama bekerja.

Memberikan motivasi kepada diri sendiri juga menjadi salah satu kecakapan yang dapat menjadi dasar kecerdasan emosi seseorang. Rahayu dan Fauziyah (2019) mengungkapkan bahwa seseorang yang pandai dalam mengatur emosi yang kemudian dapat memotivasi diri maupun orang lain yang merasa tidak memiliki harapan, cemas, maupun marah terhadap hal tertentu. Penelitian yang dilakukan pada guru SLB menunjukkan bahwa seorang guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung merasakan apa yang anak didiknya rasakan sehingga dapat memahami perasaan maupun kondisi anak didik atau dengan kata lain adanya motivasi yang baik mampu menghasilkan anak didik yang berkualitas (Hapsari dan Mardiana, 2016).

Empati termasuk dalam kepribadian yang dimiliki seseorang, terlebih seorang guru karena seorang guru dengan kemampuan empati yang baik biasanya lebih baik dalam mempertimbangkan emosi dan memperhatikan nada bicara, *gesture* tubuh, dan ekspresi wajah saat berbicara atau berhadapan dengan orang lain (Muljawan, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Darmidahlia (2022) terhadap Guru di Yayasan Babussalam menyatakan bahwa perhatian dan empati dapat membantu seorang guru dalam mengurangi perasaan lelah dalam bekerja.

Jamaluddin (2015) menyatakan bahwa seseorang yang terampil dalam membina hubungan sosial berarti memiliki hubungan yang baik secara individu maupun kelompok. selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Milatz, Luftenegger & Schober (2015) yang menyatakan bahwa tingkat kelelahan emosi dikatakan rendah apabila seorang guru merasa dekat dengan seluruh anak didiknya, walaupun sebenarnya tidak terlalu dekat.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan hasil temuan dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kelelahan kerja pada guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian, semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki oleh seorang guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak berarti tingkat kelelahan kerja yang dirasakan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi yang dimiliki oleh guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak maka semakin tinggi kelelahan kerja yang dirasakan. Hasil dari kategorisasi menunjukkan bahwa guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat kecerdasan emosional dan kelelahan kerja termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa 68% guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak mengalami kelelahan kerja dengan 70% memiliki tingkat kecerdasan emosional sedang.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, Sukma Noor. (2013). *Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat.* Jurnal *Ecopsy.* Diakses melalui <https://media.neliti.com/media/publications/195933-ID-hubungan-antara-kecerdasan-emosi-dengan.pdf> pada 24 Juni 2023 pukul 22.35 WIB

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian.* Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Cofer, Kefin, et all. (2018)*. Burnout is Associated With Emotional Intelligence but not Traditional Job Performance Measurements in Surgical Residents.* Journal of Surgical Education. 1(1). 1–9.

Darmidahlia. (2022). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Guru Yayasan Babussalam Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. *Skripsi.* Diakses melalui <https://repository.uin-suska.ac.id/58042/1/SKRIPSI%20GABUNG.pdf> pada 15 Juni 2023 pukul 22.20 WIB

Frone, M. R., & Blais, A.-R. (2019). *Work Fatigue in a Non-Deployed Military Setting: Assessment, Prevalence, Predictors, and Outcomes.* International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(16), 2892. doi: 10.3390/ijerph161628

Goleman, Daniel. (2004). *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional (Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, Daniel. (2005). *Emotional Intelligence*, terj. T. Hermaya, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Hapsari, Iriani Indri., & Mardiana. (2016). *Empati dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Luar Biasa.* Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi. Volume. 5., No. 1. Diakses melalui<https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jppp/article/view/5195/3859> pada 13 Juni 2023 pukul 22.20 WIB

Jamaluddin, K. (2015). *Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pustakawan di Upt Perpustakaan Universitas Hasanuddin.* *JUPITER*, *14*(1). Diakses melalui <http://journal.unhas.ac.id/index.php/jupiter/article/view/28/26> pada 28 Juni 2023 pada 22.50 WIB

Jeon, H. J., Diamond, L., McCartney, C., & Kwon, K. A. (2022). *Early Childhood Special Education Teachers' Job Burnout and Psychological Stress.* *Early education and development*, *33*(8), 1364–1382. <https://doi.org/10.1080/10409289.2021.1965395>

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). *Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. Burnout Research, 3(4), 89–100.* doi:10.1016/j.burn.2016.09.001

Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Cambridge: ISHK.

Milatz, A., Lüftenegger, M., & Schober, B. (2015). *Teachers’ Relationship Closeness with Students as a Resource for Teacher Wellbeing: A Response Surface Analytical Approach. Frontiers in Psychology, 6.* doi:10.3389/fpsyg.2015.01949

Muljawan, A. (2016). *Pengaruh Kepribadian Guru Yang Empati Terhadap Pembelajaran Efektif*. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, *17*(1), 71–83. <https://doi.org/10.36769/asy.v17i1.63>

Novita, E. (2013*). Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit.* *Skripsi*. Universitas Gunadarma Depok.

Octaviani, R. *Belajar Mengendalikan Kecerdasan Emosional.* Diakes melalui <https://www.papua.go.id/view-detail-download-78/kecerdasan-emosional-oleh-reveline-octaviani-sp-msi.html> pada 18 Maret 2023 pukul 08.12 WIB.

Rahayu, D. P., & Fauziah, N. (2019). *Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Burnout Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah (Rsjd) Dr Amino Gondohutomo Semarang*. *Jurnal EMPATI, 8*(2), 354-360. Diakses melalui <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/24398/22032> pada 05 Juli 2023 pukul 13.15 WIB

Rismanto. (2016)*. Peningkatan Self Management Dalam Belajar Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Modeling.* Jurnal Penelitian Tindakan Bimbingan dan Konseling*.* Vol. 2., No. 1. Diakses melalui [*https://i-rpp.com/index.php/jptbk/article/view/418/408*](https://i-rpp.com/index.php/jptbk/article/view/418/408)pada 24 Juni 2023 pukul 22.15 WIB

Rukman, Asep. (2020). *Tugas Pokok Guru dan Belajar Mandiri Sebagai Pendidik Profesional.* Diakses melalui [*https://ayoguruberbagi.kemdikbud.go.id/artikel/tugas-pokok-guru-dan-belajar-mandiri-sebagai-pendidik-profesional/*](https://ayoguruberbagi.kemdikbud.go.id/artikel/tugas-pokok-guru-dan-belajar-mandiri-sebagai-pendidik-profesional/)pada 28 April 2023 pukul 13.07 WIB.

Setiawan, Dadan. (2013). *Peran Tenaga Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).* Diakses melalui <https://www.scribd.com/doc/80437971/Peran-Dan-Tugas-Pendidik-Paud> pada 26 Maret 2023 pukul 22.34 WIB

Suma’mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.

Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.

Tully, N. P., Tiwa, T. M., & Hartati, M. E. (2022). *Pengaruh Manajemen Diri Terhadap Burnout Pada Karyawan Marketing Funding Bank Sinarmas Di Kota Ternate. Psikopedia, 2(1).* <https://doi.org/10.36582/pj.v2i1.2123>

World Population Review. (2021). <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/education-rankings-by-country> pada 13 Maret 2023 pukul 18.03 WIB

Wiranti, Nadiya., Ilmi, Ayatun F., Holidah., dan Faizal, Doddy. (2022). *Analisis Faktor Kelelahan Kerja Pada Guru Wanita Di SD Negeri Kota Depok.* Jurnal Semesta Sehat. Vol. 2., No. 1. <https://jsemesta.iakmi.or.id/index.php/jm/article/download/93/75>

Zuraida. (2016). *Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Provsu*. Kognisi Jurnal, Vol. 1. No.1