KECERDASAN EMOSIONAL DAN KONFLIK PERAN GANDA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PENDIDIK

(STUDI PADA SMK NEGERI 3 BANDUNG)

Oleh :

Bella Fuzitha

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari pendidik di SMK Negeri 3 Bandung mengenai kecerdasan emosional, konflik peran ganda, kepuasan kerja dan bagaimana pengaruh dari orientasi kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja, bagaimana kecerdasan emosional dan konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja dan bagaimana kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda. Hasil menunjukan penelitian analisis deskriptif variabel kecerdasan emosional memiliki kategori kurang baik, variabel konflik peran ganda dengan kategori kurang baik, dan untuk variabel kepuasan kerja memiliki kategori kurang baik. Untuk analisis verifikatif dijelaskan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, konflik peran ganda secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kecerdasan emosional dan konflik peran ganda secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap konflik peran ganda.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Konflik Peran Ganda, Kepuasan Kerja

Emotional Intelligence And Work Family Conflict Influence On Job Satisfaction To Teachers (Studi On SMK Negeri 3 Bandung)

***Abstract** – This study aims to find out how the responses of educators in SMK Negeri 3 Bandung on emotional intelligence, dual role conflict, job satisfaction and how the influence of emotional intelligence orientation on job satisfaction, how the influence of dual role conflict on job satisfaction, how emotional intelligence and role conflict double to job satisfaction and how emotional intelligence to dual role conflict. The results showed that descriptive analysis of emotional intelligence variables have bad category, double role conflict variable with bad category, and for job satisfaction variable has bad category. For verifikatif analysis explained that partial emotional partially have a significant effect on job satisfaction, partial role conflict partially have a significant effect on job satisfaction and emotional intelligence and double role conflict simultaneously have a significant effect on job satisfaction and emotional intelligence have a significant effect on dual role conflict.*

***Keywords**: Emotional Intelligence, Work Family Conflict, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang harus ditata, disiapkan, dan diberikan sarana dan prasarananya, dengan harapan agar kita dapat mencapai kompetensi, yakni perpaduan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terefleksikan dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan merupakan kewajiban bagi semua warga Negara yang harus dilaksanakan untuk meningkatkan kemajuan Negara tersebut. Maju dan mundurnya suatu Negara ditentukan dari pendidikan yang diterapkan Negara tersebut. Tentunya untuk meningkatkan kualitas dalam bidang pendidikan di Indonesia di perlukan sumber daya manusia yang berkualitas juga.

Pendidik merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki peran sentral dalam menentukan output pendidikan. Peran sentral tersebut terkait dengan tugas pendidik sebagai pengajar yang bertugas mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Pendidik memiliki posisi yang sangat menentukan proses keberhasilan proses pembelajaran. Di tangan para pendidiklah kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar disekolah. Salah satu factor penting yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan belajar adalah emosi. Sehingga kecerdasan emosional seorang pendidik memainkan peranan penting dalam meningkatkan perfomanya dalam mengajar dan berinteraksi dengan segenap komponen sekolah.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2000). Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengadapi masalah baik di ranah pekerjaan maupun di ranah keluarga dengan tenang dan bijak. Pada konflik peran ganda terjadi pergolakan emosi, karena di saat salah satu peran menghambat peran lainnya akan mengakibatkan permasalahan waktu, energi serta emosi mereka. Kemampuan untuk menyadari emosi yang dirasakan dan mengekspresikannya merupakan penentu utama dalam konflik peran ganda (Lenaghan, Buda, & Eisner dalam Habel & Prihastuti, 2012). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Pada SMK Negeri 3 Bandung terdapat banyak pendidik yang tingkat kecerdasan emosional, konflik peran ganda dan kepuasan kerjanya yang berbeda beda. Berdasarkan dari hasil wawancara kecerdasan emosional yang dimiliki para pendidik di SMK Negeri 3 Bandung dalam mengelola emosi belum optimal kemudian konflik peran ganda pada pendidik di SMK Negeri 3 Bandung cukup tinggi. Dimana pendidik mengalami kesulitan memainkan peran dimana mereka harus menjalankan peran sebagai pendidik di sekolah, sebagai suami/istri dan orangtua dirumah. Kemudian tingkat kepuasan kerja pendidik di SMK Negeri 3 Bandung masih belum optimal.

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Menurut Patton (dalam Meidah, 2013) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai suatu kekuatan dibalik singgasana kemampuan intelektual. Kecerdasan

emosi merupakan dasardasar pembentukan emosi yang mencakup keterampilan keterampilan untuk menunda kepuasan dan mengendalikan impuls-impuls, tetap optimis jika berhadapan dengan kemalangan dan ketidakpastian, menyalurkan emosiemosi yang kuat secara efektif, mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan-tujuan, menangani kelemahan-kelemahan pribadi, menunjukkan rasa empati kepada orang lain, membangun kesadaran diri dan pemahaman pribadi.

Kecerdasan emosional mengajarkan tentang integritas, kejujuran, komitmen, visi, kreatifitas, ketahanan mental kebijaksanaan dan penguasaan diri (Ginanjar, 2001).

Goleman dalam Elliot (2001) membagi lima kelompok kecerdasan emosional dengan kecakapan, yaitu:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*): merupakan kesadaran akan perasaan yang timbul dalam individu dengan mengenali perasaan yang disertai dengan berpikir kemudian melakukan tindakan dalam mengambil keputusan.
2. Pengaturan Diri (*Self Regulation*): kemampuan untuk mengendalikan emosi oleh diri sendiri tetapi tidak hanya berarti meredam rasa tertekan atau menahan gejolak emosi. Motivasi Diri (*Self Motivation*): dorongan untuk meningkatkan atau memenuhi standar keunggulan, setia kepada visi dan sasaran perusahaan atau kelompok, menggerakkan orang untuk menerima kegagalan dan rintangan sebagai awal keberhasilan.
3. Kesadaran Sosial (*Social Awareness*): kemampuan individu dalam menyadari dirinya untuk berhubungan dengan orang lain (bersosialisasi) atau memahami perasaan orang lain.
4. Ketrampilan Sosial (*Social Skill*): merupakan seni menangani emosi orang lain.

Konflik Peran Ganda

Kahn dkk. (dalam Korabik, Karen, Lero, & Denise, 2008) mendefinisikan konflik peran sebagai suatu situasi di mana adanya harapan peran yang berbeda menimbulkan ketidakselarasan tekanan peran sehingga mengakibatkan konflik psikologis pada individu pelaku peran.

Menurut Boles *et. al* (dalam Utama, 2015) konflik pekerjaan keluarga adalah konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja yang dialami karyawan.

Yousef dalam Churiyah (2011) mengemukakan bahwa seseorang yang menerima tingkat konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan kurang puas dengan pekerjaannya. Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Spector (dalam Ni Luh Putu Nuraningsih, Made Surya Putra, 2015), kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Ini berarti kepuasan kerja adalah seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan seperti rekan kerja, gaji, karakteristik pekerjaan maupun atasan.

Menurut Blum & Naylor (dalam Aditya, 2011), kepuasan kerja merupakan hasil dari sikap seseorang terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya dan faktor.

Kepuasan kerja *(job satisfaction)* menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut Robin(2006:46)

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Negeri 3 Bandung

Menurut Sugiyono (2005 : 21): " Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Mashuri (2008 : 45) menyatakan bahwa Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, dengan jumlah responden sebanyak 94 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Path

Dalam melakukan analisis dengan menggunakan path analysis, peneliti membagi model path tersebut kedalam dua sub struktur, supaya dapat memudahkan dalam melakukan analisis, yaitu sub struktur I mengetahui hubungan X_1 dan X_2 dan sub struktur II mengetahui hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

1. Analisis Sub Struktur I

A. Analisis Korelasi

Besarnya korelasi antar variabel Kecerdasan Emosional (X_1), dan Konflik Peran Ganda (X_2).

B. Persamaan Struktural

Persamaan struktur dari Sub Struktur I adalah sebagai berikut:

X_2 = Variabel Konflik Peran Ganda

PX_2X_1 = Koefisien Jalur Kecerdasan Emosional terhadap Konflik Peran Ganda

e = Pengaruh faktor lain (error).

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan struktural pada sub struktur I adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{X_2 = 0.940\ X_1 + 0.116}\ e_1$$

Persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

PYX_1 = 0.940 = Artinya besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap variabel Konflik Peran Ganda (X_2) adalah sebesar 0.940

e_1 = 0.116 = Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Konflik Peran Ganda (X_2) sebesar 0.

C. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Konflik Peran Ganda (X_2). Hasil R-Square pada table Model Summary menunjukkan angka 0,884. maka dapat ditentukan besarnya hubungan variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Konflik Peran Ganda (X_2) adalah 88.4%, dan sisanya 11.6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Dukungan Sosial

Keluarga, Motivasi Kerja, Kecerdasan Spiritual.

D. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan untuk melihat pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap variabel Konflik Peran Ganda adalah sebagai berikut:

- H_1. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Konflik Peran Ganda.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Konflik Peran Ganda.

2. Analisis Sub Struktur II

A. Analisis Korelasi

Besarnya korelasi antar variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Konflik Peran Ganda (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).

B. Persamaan Struktural

Persamaan struktur dari Sub Struktur II adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.446\ X_1 + 0.498X_2 + 0.135e^2$$

Persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

PYX_1 = 0.446 = Artinya besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.446

PYX_2 = 0.498 = Artinya besarnya pengaruh variabel Konflik Peran Ganda (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.498.

e_1 = 0.135 = Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.135

C. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial. Untuk melihat pengaruh variabel Kecerdasan Emosional dan Konflik Peran Ganda terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil R-square pada table model summary menunjukkan .865 Angka tersebut memiliki makna besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk memudahkan membacanya dapat dibentuk dalam persentase dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$
$$KD = 0.930 \times 100\%$$
$$= 86.5\%$$

Memiliki arti bahwa besarnya pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y sebesar 86.5%, dan sisanya 13.5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi**.**

Sedangkan untuk melihat pengaruh secara parsial, maka besarnya hubungan antara X_1 terhadap variabel Y secara parsial adalah 0.408. Artinya besarnya pengaruh variabel Kecerdasan

Emosional terhadap Kepuasan Kerja adalah 40.8%. Sedangkan besarnya hubungan variabel Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja secara parsial adalah 0.457. Memiliki arti bahwa besarnya hubungan Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja adalah 45.7%.

D. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

- H_1. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Kepuasan Kerja.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

- H_0: $\beta_1\beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Variabel X_1 (Kecerdasan Emosional) dan Variabel X_2 (Konflik Peran Ganda) Terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja).
- H_1 : $\beta_1\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Variabel X_1 (Kecerdasan Emosional) dan Variabel X_2 (Konflik Peran Ganda) Terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kecerdasan emosional yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu mengenali emosi diri sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Indikator mengelola emosi memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori rendah, sedangkan mengenali emosi orang lain memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori rendah. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori rendah. Oleh karena itu kecerdasan emosional pendidik di SMK Negeri 3 Bandung harus dapat disadari dan diperbaiki oleh para pendidik.
2. Konflik peran ganda di SMK Negeri 3 Bandung berada pada kategori tinggi, terdiri dari 5 indikator yaitu tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, dan konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga. Indikator kurangnya kebersamaan keluarga yang memperoleh persentase tinggi dengan kategori kurang tinggi, sedangkan indikator konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang tinggi. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori kurang tinggi, maka dari itu konflik peran ganda ini harus dapat diatasi oleh pendidik agar bisa mencegah konflik peran ganda.
3. Dari 7 indikator kepuasan kerja, yaitu kesempatan untuk kenaikan jabatan, kepuasan terhadap besarnya gaji, kepuasan terhadap supervise, kepuasan terhadap tunjangan di luar gaji, kepuasan terhadap saat adanya penghargaan saat mencapai sebuah prestasi, kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dibebankan dan kepuasan terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja. Indikator kepuasan

terhadap besarnya gaji memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator kepuasan terhadap saat adanya penghargaan saat mencapai sebuah prestasi memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk kepuasan kerja masuk ke dalam kategori rendah. Maka dari itu kepuasan kerja pendidik menjadi perhatian khusus pihak instansi agar pendidik bisa bekerja lebih maksimal.

4. Hubungan antara kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda di SMK Negeri 3 Bandung.
5. Hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 3 Bandung.
6. Hubungan antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 3 Bandung.
7. Hubungan antara kecerdasan emosional dan konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional dan konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 3 Bandung.

Saran

1. Kecerdasan Emosional pada pendidik di SMK Negeri 3 Bandung rendah. Pada indikator Mengenali Emosi Oranglain mendapatkan nilai terendah, di karenakan pendidik di SMK Negeri 3 Bandung masih sulit mengatasi kebiasaannya yang selalu langsung menilai orang lain tanpa berusaha memahami orang lain tersebut. Ketika sesama rekan kerja mengalami masalah, pendidik hanya bisa men-*judge* tanpa melihat dan memahami permasalahan yang di alami orang lain tersebut. Kemudian Mengenali Emosi Sendiri rendah, Mengelola Emosi rendah, Memotivasi Sendiri rendah, Membina Hubungan rendah. Sebaiknya pihak sekolah mengadakan sosialisasi dengan mendatangkan motivator dan psikolog terbaik agar tingkat kecerdasan emosional pendidik di SMK Negeri 3 Bandung menjadi lebih baik.
2. Konflik peran ganda pada pendidik di SMK Negeri 3 Bandung dinilai tinggi. Pada indikator Konflik Komitmen dan Tanggung Jawab Terhadap Keluarga terkategorikan terendah, di karenakan waktu yang di habiskan atau dimanfaatkan pendidik di tempat kerja lebih banyak daripada dirumah bersama keluarganya. Sehingga tuntutan peran di rumah bersama keluarga tidak optimal. Kemudian Tekanan Kerja yamg tinggi, Banyaknya Tuntutan Tugas yang banyak, Kurangnya Kebersamaan Keluarga dan Sibuk Dengan Pekerjaan tinggi. Sebaiknya pihak sekolah menyesuaikan jadwal yang sudah ditentukan dengan baik. Sehingga tidak ada pendidik yang menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja sehingga konflik peran ganda pun dapat di hindari.
3. Kepuasan kerja yang ada di SMK Negeri 3 Bandung rendah. Gaji menjadi hal yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja

pendidik di SMK Negeri 3 Bandung. Pada indikator Kepuasan Terhadap Saat Adanya Penghargaan Saat Mencapai Sebuah Prestasi terkategorikan terendah. Dikarenakan ketika ada pendidik yang berprestasi seperti pendidik dengan kategori paling disiplin waktu, paling rajin kerja, paling taat pada peraturan dan lain lain, tidak mendapatkan penghargaan apa pun dari sekolah. Hampir seluruh pendidik mengatakan mereka belum pernah mendapatkan penghargaan apapun ketika mereka berprestasi. Kemudian, Kesempatan Untuk Kenaikan Jabatan yang rendah, Kepuasam Terhadap Besarnya Gaji sedang, Kepuasan Terhadap Supevisi rendah, Kepuasam terhadap tunjangan lain rendah, kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang di bebankan rendah serta kepuasan terhadap lingkungan dan rekan kerja rendah. Sebaiknya pihak sekolah memberi tunjangan lain di luar gaji kepada pendidik yang tuntutan tugasnya banyak. Atau memberikan mereka bonus gaji, mengadakan liburan, mengadakan supervisi sehingga kepuasan kerja pada pendidik di SMK Negeri 3 Bandung lebih baik.

4. Pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda di SMK Negeri 3 Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini seharusnya bisa dimanfaatkan para pendidik dengan memanfaatkan kecerdasan emosional bisa mengantisipasi dan konflik peran ganda agar tidak terjadi konflik peran ganda yang dialami pendidik.
5. Pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 3 Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini para pendidik harus mampu mengontrol emosi diri sendiri agar kepuasan kerja dari setiap pendidik selalu terjaga dengan baik dan stabil.
6. Pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 3 Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini para pendidik sebaiknya lebih bisa memanage waktu dalam melaksanakan peran ganda baik peran di rumah dan di tempat kerja sehingga dengan begitu pendidik dapat mencegah terjadinya ketidakselarasan peran atau konflik peran ganda sehingga kepuasan kerjanya pun stabil.
7. Pengaruh antara kecerdasan emosional dan konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 3 Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini para pendidik dalam mengerjakan tugas yang dihadapi harus dibarengi dengan penghargaan yang setimpal dari pihak instansi agar pendidik lebih lebih termotivasi sehingga mempengaruhi kecerdasan emosional mereka. Dengan kecerdasan emosional yang baik maka pendidik mampu mencegah atau mengatasi konflik peran ganda. Sehingga dengan kecerdasan emosional yang baik dan dapat mencegah konflik peran ganda, kepuasan kerja pendidik pun akan baik dan stabil.

DAFTAR PUSTAKA

Akintayo, D. (2010). *Influence Of Emotional Intelligence On Work-Family Role Conflict Management And Reduction In Withdrawal Intentions Of Workers In Private Organizations*. International Business & Economics Research Journal, 9.

Aminah Ahmad, U. P. (2004). *Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict*. The Journal of Human Resource and Adult Learning, 4.

Anari, N. N. (2012). *Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment.*

256-269 . doi: 10.1108/13665621211223379

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Aneka Cipta: Jakarta

Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Aneka Cipta: Jakarta

Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006. *Statistika Dalam Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia

Barker et al. (2002). *Research Methods In Clinical Psychology*. John Wiley & Sons Ltd. England

Chiu, R. M. (2010). *Effects o n Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress*. Journal of Educational Psychology, Vol. 102, 741-756. doi:10.10377/a0019237

Chiva, R. (2016). *Emotional intelligence and job satisfaction: the role of organizational learning capability*. 680-701. doi: 10.1108/00483480810906900

Dudung Abdurrahman, S. F. (2010). *Hubungan Konflik Keluarga-Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja dan Niat Keluar Kerja*. XXVI, 01-15.

Fatimah Al Shofa, I. F. *Kecerdasan Emosi Dan Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita Di Universitas Diponegoro.* Jurnal Empati, 4 (4), 150-155.

Greaves, T. B. (2011). *POHVALE ZA Emocionalnu inteligenciju.*

Haryanti, J. F. (2012). *Hubungan Work Family Conflict (Wfc) Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Perawat Perempuan Rumah Sakit X Di Semarang.*

Ida Nur Hidayati, M. S. (2011). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 11 (1693-5241).

Jennifer DeNicolis Bragger, O. R.-S. (2005). *Work-Family Conflict, Work-Family Culture, And Organizational Citizenship Behavior Among Teachers.* Journal of Business and Psychology, 20. doi:10.1007/s10869-005-8266-0

Kurnia, F. (2015). *Pengaruh Konflik Peran Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Provinsi Riau.* Jom Fekon, No. 2

Laura Biggart, P. C. (2010). *Trait emotional intelligence and work–family conflict in fathers*. Personality and Individual Differences , 48, 911-916.

Nilgün Anafarta, P. D. (2011). *The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach.* International Journal of Business and Management, No. 6 (1833-3850). doi:10.5539/ijbm.v6n4p168

Nurhazirah Hashim, N. I. *Personality Traits, Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Items Validity using Rasch Measurement Approach*. 1013-1019. doi:10.1016

Prihastuti, M. B. (2013). *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kota Surabaya.* Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan Vol, 2.

Putra, N. L. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort And Spa*. E-Jurnal Manajemen Unud, 4 (2302-8912), 2955-2981.

Rachel Gali Cinamona, Y. (2005). *Work–family conflict among female teachers*. Teaching and Teacher Education, 365-378. doi:10.1016/j.tate.2004.06.009

Rahmadita, I. (2013). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau*. eJournal Psikolog, 1 (0000-0000), 58-68.

Sugiyono. (2009: 185) dalam Umi Narimawati (2010: 54) Uji daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

Sugiyono. 2012.Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta

Umi Narimawati. (2011). Penulisan arya Ilmiah : Panduan Awal Penyusunan Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM. Bekasi : Genesis

Utama, D.G. Satria. Sintaasih, D.S. (2015). *Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.11, 2015: 3703 - 3737 ISSN: 2302-8912

Wrismi Daryanti, B. N. (2015). *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanta Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Mangli Djaya Raya*.

Yongdong Gao, J. S. (2012). *Work Family Conflict and Job Satisfaction Emotional Intelligence as a Moderator*. doi:10.1002/smi.2451