BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1.1 Kajian Pustaka

1.1.1 Kecerdasan Emosional

1.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Hal yang terpenting dalam sebuah organisasi atau lembaga adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia lah yang menjalankan segala tujuan organisasi atau lembaga hingga tercapai. Segala permasalahan dalam sebuah organisasi pun tidak bisa di hindari oleh setiap individu. Tergantung bagaimana kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional yang dimaksud adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menggunakan perasaannya secara optimal untuk mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitar dimana seseorang tersebut melakukan aktifitas. Berikut beberapa pendapat mengenai kecerdasan emosional.

Menurut Salovey dan Mayer (dalam Irma Rahmadita, 2013), kecerdasan emosional merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengatasi berbagai masalah atau tantangan dalam hidupnya.

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.

1.1.1.2 Dimensi Kecerdasan Emosional

Dimensi Kecerdasan Emosional menurut Cooper dan Sawaf (2002), kecerdasan emosi memiliki empat dimensi, yaitu:

1. Kesadaran emosi (*emotional literacy*) yang bertujuan membangun rasa percaya diri pribadi melalui pengenalan emosi yang dialami dan kejujuran terjadap emosi yang dirasakan. Kesadaran emosi yang baik terhadap diri sendiri dan orang lain, sekaligus kemampuan untuk mengelola emosi yang dikenalnya, membuat seseorang dapat menyalurkan energi emosinya ke reaksi yang tepat dan konstruktif.
2. Kebugaran emosi (*emotional fitness*) yang bertujuan mempertegas antusiasme dan ketangguhan untuk menghadapi tantangan dan perubahan. Hal ini mencakup kemampuan untuk mempercayai orang lain serta mengelola konflik dan mengatasi kekecewaan dengan cara yang paling konstruktif.
3. Kedalaman emosi (*emotional depth*) yang mencakup komitmen untuk menyelaraskan hidup dan kerja dengan potensi serta bakat unik yang dimiliki. Komitmen yang berupa rasa tanggung jawab ini, pada gilirannya

memiliki potensi untuk memperbesar pengaruh tanpa perlu menggunakan kewenangan untuk memaksakan otoritas.

4. Alkimia emosi (*emotional elchemist*) yaitu kemampuan kreatif untuk mengalir bersama masalah-masalah dan tekanan-tekanan tanpa larut di dalamnya. Hal ini mencakup keterampilan bersaing dengan lebih peka terhadap kemungkinan solusi yang masih bersembunyi dan peluang yang masih terbuka untuk mengevaluasi masa lalu, menghadapi masa kini, dan mempertahankan masa depan.

1.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut goleman (1997) menjelaskan bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi kecerdasan emosional individu, yaitu:

a. Lingkungan keluarga

   Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecedasan emosi dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa anak-anak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari.

b. Lingkungan non keluarga

   Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas bermain peran sebagai seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

1.1.1.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (dalam Irma Rahmadita, 2013), kecerdasan emosional merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengatasi berbagai masalah atau tantangan dalam hidupnya. Menurut Salovey dan Mayer (dalam Irma Rahmadita, 2013) terdapat lima indicator kecerdasan emosional, yaitu:

1. Mengenali emosi diri

   Kesadaran diri atau kemampuan untuk megenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.

2. Mengelola emosi

   Kemampuan menangani agar perasaan dapat terungkap dengan pas atau selaras hingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.

3. Memotivasi diri sendiri

   Kemampuan untuk menata emosi sebagai alat ukur mencapai tujuan.

4. Mengendali emosi orang lain

   Kemampuan untuk mengenali perasaan orang lain. Kemampuan untuk mengenali orang disebut juga empati. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain dari kesusahannya.

5. Membina hubungan

   Mampu mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya sebelum dapat mengendalikan emosi orang lain. Seseorang harus mampu mengendalikan emosinya sendiri dan mampu berempati. Individu yang hebat dalam membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

1.1.2 Konflik Peran Ganda

1.1.2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda

Pada dasarnya, alasan yang mendorong seseorang untuk bekerja ialah untuk memenuhi kebutuhan hidup baik yang belum berkeluarga maupun yang sudah berkeluarga. Biasanya sang suami yang mencari nafkah untuk keluarganya. Namun zaman sekarang sudah banyak keluarga yang berpenghasilan ganda baik dari istri maupun suami sama sama bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Peran yang di alami oleh keduanya pun tidak mudah. Menjalankan dua peran sekaligus dalam satu waktu menimbulkan ketidakselarasan peran dimana ia harus menjalankan peran pendidik di sekolah dan menjalankan peran suami/istri sekaligus orangtua di rumah. Jika kedua peran tersebut menyebabkan ketidakeseimbangan sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan dan tuntutan dari masing-masing peran maka terjadilah konflik peran ganda (*Work Family Conflict*). Berikut beberapa pendapat mengenai konflik peran ganda.

Menurut Greenhouse & Beutell (dalam Korabik, Karen, Lero, & Denise, 2008) mendefinisikan konflik peran ganda keluarga dan pekerjaan sebagai suatu

bentuk konflik antarperan di mana tekanan peran dari ranah pekerjaan dan ranah keluarga mengalami ketidakselarasan sehingga pemenuhan tekanan pada satu peran menyebabkan berkurangnya sumber daya untuk pemenuhan tekanan pada peran yang lain.

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.

1.1.2.2 Dimensi Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda memiliki sifat yang bidirectional dan multidimensi. Adapun bidirectional yang dimaksud terdiri dari:

a. Work-family conflict yaitu konflik yang muncul karena tanggungjawab pekerjaan yang mengganggu tanggungjawab terhadap keluarga.
b. Family-work conflict yaitu konflik yang muncul karena tanggungjawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) multidimensi dari konflik peran ganda dapat muncul dari masing-masing direction dimana antara keduanya baik itu work family conflict maupun family work conflict memiliki masing-masing 3 dimensi yaitu:

a. Time Based Conflict

   time based conflict adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Tuntutan waktu ini dapat terjadi tergantung dari alokasi waktu kerja dan kegiatan keluarga yang dipilih berdasarkan preferensi dan nilai yang dimiliki individu.

b. *Strain Based Conflict*

   strain based conflict yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.

c. *Behaviour Based Conflict*

   Behaviour based conflict adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Ketidak efektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain.

1.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Menurut Stonner dkk (1990), faktor – faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah:

a. *Time Pressure*, jika waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak, maka waktu yang digunakan untuk keluarga akan semakin sedikit.
b. *Family size dan support*, jika anggota keluarga semakin banyak jumlahnya maka akan semakin banyak konflik yang akan timbul. Apabila dengan banyaknya jumlah anggota keluarga yang memberikan dukungan maka akan sedikit terjadi konflik.
c. *Job Satisfaction*, konflik akan dirasakan lebih sedikit apabila kepuasan kerja seorang karyawan tersebut tinggi.
d. *Marital and life satisfaction*, apabila seorang wanita bekerja, maka semakin banyak konsekuensi negatif dalam pernikahannya.
e. *Size of firm*, konflik peran ganda mungkin juga dipengaruhi oleh banyak karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

1.1.2.4 Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut Boles *et. al* (dalam Utama, 2015), indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

a. Tekanan kerja
b. Banyaknya tuntutan tugas
c. Kurangnya kebersamaan keluarga
d. Sibuk dengan pekerjaan
e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

1.1.3 Kepuasan Kerja

1.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi. Karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa pendapat mengenai 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)

Menurut Riggio dalam Hadjam dan Nasiruddin (2003) kepuasan kerja banyak didefinisikan sebagai perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan

pekerjaannnya. Semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negative akan berperan menciptakan perasaan kepuasan ini.

Menurut Hasibuan (2007:202) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku.

1.1.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Strauss dan Sayler (dalam Jumari., 2013) ada lima dimensi kepuasan kerja seperti dijelaskan berikut ini:

1. Gaji

   Yaitu jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut.

2. Pekerjaan

   Yaitu tingkat dimana tugas-tugas tersebut dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan merima tanggung jawab.

3. Promosi

   Yaitu tersedianya peluangpeluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan.

4. Supervisi

   Yaitu kemampuan supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan.

5. Rekan kerja

   Yaitu tingkat kompetensi dan sikap bersahabat yang ditunjukkan oleh para rekan sekerja

1.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sementara itu, Kumar (2007:95) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pengawasan (*Supervsion)*

   Faktor pertama dan yang paling penting dalam kepuasan kerja adalah pengawasan dan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Pada umumnya, gaya kepemimpinan *employee-centered* seperti berhatihati, bersahabat dengan para pekrja, menghargai dan hangat kepada para pekerjanya dapat meningkatkan kepuasan kerja para pekerja.

2. Kelompok Kerja

   Kelompok kerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di tempat kerjanya.

3. Isi Pekerjaan *(Job Content)*

   Job content merupakan faktorfaktor seperti penghargaan, tanggung jawab, kenaikan jabatan dan prestasi yang ada dalam performansi seorang karyawan.

4. Tingkat Pekerjaan

   Tingkat pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Salah satu alasan dari hal ini adalah tingginya tingkat dari

suatu pekerjaan akan memberikan reputasi dan harga diri yang dianggap penting bagi orang yang bekerja.

5. Kekhususan *(Specialization)*

   Hubungan antara kekhususan kerja dan kepuasan kerja sangat kompleks. Kekhususan kerja mengarahkan kepada efisiensi kerja, tetapi pada saat yang sama dapat menurunkan kepuasan kerja.

6. Usia

   Hubungan antara usia dari seorang karyawan dengan kepuasan kerja mereka sangatlah kompleks dan menarik. Peneliti menemukan bahwa karyawan yang memiliki usia yang lebih tua adalah karyawan yang puas dengan pekerjaanya.

7. Ras dan Jenis Kelamin

   Harrick (dalam kumar, 2007) menyatakan bahwa karyawan pria memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan wanita karena karyawan wanita memiliki kesempatan yang lebih kecil dalam pekerjaan dan mendapatkan pendapatan yang lebih kecil dibandingkan pria.

8. Tingkat Pendidikan

   Ada hubungan yang negatif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja seorang karyawan. Salah satu penjelasan yang dapat diberikan adalah seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung untuk menetapkan ekspektasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

1.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector (dalam Ni Luh Putu Nuraningsih, Made Surya Putra, 2015), kepuasan kerja berhubungan dengan:

1. Kesempatan untuk kenaikan jabatan.
2. Kepuasan terhadap besarnya gaji.
3. Kepuasan terhadap supervisi.
4. Kepuasan terhadap tunjangan lain di luar gaji.
5. Kepuasan saat adanya penghargaan saat mencapai sebuah prestasi.
6. Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dibebankan.
7. Kepuasan terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja.

1.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis

Tabel 1.1

Penelitian terdahulu

No	Penelitian / Tahun	Judul Jurnal	Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
1	Fatimah Al Shofa, Ika Febrian Kristiana (2015)	Kecerdasan Emosional Dan Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita Di Universitas Dipenogoro Metode pengumpulan data (random sampling) Sampelnya adalah 80 orang dosen wanita Universitas Dipenogoro	Jurnal Empati, Oktober 2015, Volume 4(4), ISSN: 150-155	Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan timbulnya konflik peran ganda	Persamaan: terdapat 2 variabel sama dengan penelitian penulis yaitu; Kecerdasan Emosional (X1), Konflik Peran Ganda (X2) Perbedaan: unit analisis penelitian penulis di SMK Negeri 3 Bandung. Unit analisis penelitian terdahulu di Universitas Dipenogoro. Objek penelitian

No	Penelitian / Tahun	Judul Jurnal	Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
					penulis yaitu pendidik / guru. Sedangkan objek penelitian terdahulu yaitu dosen
2	Ida Nurhidayati, Margono Setiawan, Solimun (2013)	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 | volume 11 | nomor 4 | desember 2013. ISNN: 1693-5241	Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan: terdapat 2 variabel yang sama dengan penelitian penulis yaitu; Kecerdasan Emosional (X1), Kepuasan Kerja (Y) Perbedaan: terdapat 2 variabel yang berbeda dengan penelitian penulis yaitu; Kecerdasan

No	Penelitian / Tahun	Judul Jurnal	Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
		Metode yang digunakan adalah metode analisis GSCA (*Generalized Structured Component Analysis*) Sampelnya adalah 73 karyawan LPMP Nusa Tenggara Barat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil			Spritual, Kinerja Karyawan Unit analisis penulis di SMK Negeri 3 Bandung sedangkan unit analisis penelitian terdahulu di LPMP Nusa Tenggara Barat Objek penelitian penulis yaitu pendidik / guru sedangkan objek penelitian terdahulu yaitu karyawan

No	Penelitian / Tahun	Judul Jurnal	Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
3	Nilgün Anafarta, Ph. D (2010)	*The Relationship Between Work Family Conflict And Job Satisfaction A Structural Equation Modeling (SEM) Approach* Metode yang digunakan adalah *Survey method* Sampelnya adalah 226 *health service staff*	*International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 4; April 2011	*There is a reciprocal relationship between work-family conflict and family-work conflict and that work-family conflict has an influence on job satisfaction whereas family-work conflict does not affect job satisfaction.*	Persamaan: terdapat 2 variabel yang sama dengan penelitian penulis yaitu: Work Family Conflict (X2), Job Satisfaction (Y) Perbedaan: unit analisis penelitian penulis di SMK Negeri 3 Bandung sedangkan unit analisis penelitian terdahulu di Rumah Sakit di Turki Objek penelitian penulis yaitu pendidik/guru

No	Penelitian / Tahun	Judul Jurnal	Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
					sedangkan objek penelitian terdahulu yaitu suster dan dokter
4	Dudung Aburrahman, Sri Fadilah, Sri Suarsih (2010)	Hubungan Konflik Keluarga Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Dan Niat Keluar Kerja Metode yang digunakan adalah metode *purposive sampling*: dengan *quota sampling* Sampelnya adalah 200 karyawan yang bekerja di	Mimbar, vol. Xxvi, no. 1 (januari - juni 2010): 01-15	Terdapat hubungan positif antara konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar dan kepuasan kerja	Persamaan: terdapat 2 variabel yang sama dengan penelitian penulis yaitu; Konflik Peran Ganda (Konflik Keluarga Pekerjaan) (X2), Kepuasan Kerja (Y) Perbedaan: terdapat perbedaan variabel dengan penelitian penulis yaitu;

No	Penelitian / Tahun	Judul Jurnal	Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
		lembaga swasta dan pemerintah			Niat Keluar Kerja Unit analisis penelitian penulis di SMK Negeri 3 Bandung sedangkan unit analisis penelitian terdahulu di lembaga swasta dan pemerintah Objek penelitian penulis yaitu guru / pendidik sedangkan objek penelitian terdahulu yaitu karyawan

No	Penelitian / Tahun	Judul Jurnal	Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
5	Martha Bethania Prajna P. Habel, Prihastuti (2013)	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Konflik Peran Ganda Pada Guru Wanita Di Kota Surabaya Metode yang digunakan adalah metode survey Sampelnya adalah 80 guru wanita di surabaya	Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan Vol. 2, No. 01, Februari 2013	Terdapat korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda	Persamaan: terdapat 2 variabel yang sama dengan penelitian penulis yaitu; Kecerdasan Emosional (X1), Konflik Peran Ganda (X2) Objek penelitian sama yaitu guru Perbedaan: unit analisis penelitian penulis di SMK Negeri 3 Bandung sedangkan penelitian terdahulu di sekolah di Surabaya

No	Penelitian / Tahun	Judul Jurnal	Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
6	Ricardo Chiva, Joaquı ´n Alegre (2006)	*Emotional Intelligence And Job Satisfaction: The Role Of Organizational Learning Capability* Metode yang digunakan adalah *qualitative methods* Sampelnya adalah157 *shop floor workers*	*Personnel Review* Vol. 37 No. 6, 2008 pp. 680-701 q *Emerald Group Publishing Limited* 0048-3486	*This paper proposes that OLC plays a significant role in determining the effects of Emotional Intelligence on job satisfaction*	Persamaan: terdapat 2 variabel yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu; Emotional Intellgence (X1), Job Satisfaction (Y) Perbedaan: unit analisis penelitian penulis di SMK Negeri 3 Bandung sedangkan penelitian terdahulu di Toko lantai Objek penelitian penulis yaitu pendidik / guru

No	Penelitian / Tahun	Judul Jurnal	Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
					sedangkan penelitian terdahulu yaitu pekerja took lantai
7	Yongdong Gao, Junqi Shi, Qikun Niu, Lei Wang (2012)	*Work Family Conflict And Job Satisfaction: Emotional Intelligence As A Moderator* Metode yang digunakan adalah *Survey method* Sampelnya adalah 212 *chinese high school teachers*	*Junqi Shi, Lingnan (University) College, Sun Yat-Sen University, Guangzhou,* 510275, *China*	*Results suggested that WFC (work-to-family interference and family-to-work interference) was negatively related to job satisfaction and that emotional intelligence weakened the effect of WFC on job satisfaction*	Persamaan: terdapat 3 variabel yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu; Emotional intelligence (X1), Work Family Conflict (X2), Job Satisfaction (Y) Objek penelitian penulis sama dengan penelitian

No	Penelitian / Tahun	Judul Jurnal	Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
					terdahulu yaitu guru Perbedaan: unit analisis penulis di SMK Negeri 3 Bandung sedangkan penelitian terdahulu di sekolah menengah atas di Cina

1.2 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran ini, peneliti akan berusaha membahas permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Pembahasan tersebut akan dijelaskan dengan berdasarkan dukungan landasan teoritik yang diperoleh dari eksplorasi teori yang dijadikan rujukan konsepsional variabel penelitian. Menurut Salovey dan Mayer (dalam Law *et al.*, 2007:53), kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, membina dan membangun emosi yang baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

Menurut Salovey dan Mayer (dalam Irma Rahmadita, 2013) terdapat lima indicator kecerdasan emosional yaitu; Mengenali emosi diri, Mengelola emosi, Memotivasi diri sendiri, Mengendali emosi orang lain, Membina hubungan.

Individu yang memikili kecerdasan emosional tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi dan inspirasi yang tinggi. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung akan mengatakan dan menangani kesulitan dengan cara yang adaptif (Bar-on & Parker, 2000; dalam Akintayo, 2010).

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan mengindikasikan bahwa konflik peran ganda biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jam kerja yang panjang, tugas yang berat, dan beban kerja yang tinggi (Anafarta, 2011). Ketika sebagian besar waktu, emosi, dan energi terserap dalam melaksanakan tugas pekerjaan, alokasi yang tersedia untuk keluarga menjadi berkurang. Akibatnya, terjadi ketidak-seimbangan antara aspek pekerjaan dan keluarga. Hal inilah yang memicu terjadinya konflik peran ganda.

Menurut Boles *et. al* (dalam Utama, 2015) indicator-indikator konflik pekerjaan keluarga adalah tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan dan konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Konflik peran ganda dapat mempengaruhi kepuasan pendidik. Kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya (Alam, 2009). Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dan persepsi seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan

permintaan yang diinginkan dari pekerjaan yang telah dilakukan (Dizgah *et al.*, 2012).

Menurut Spector (dalam Ni Luh Putu Nuraningsih, Made Surya Putra, 2015), kepuasan kerja berhubungan dengan; Kesempatan untuk kenaikan jabatan, Kepuasan terhadap besarnya gaji, Kepuasan terhadap supervisi, Kepuasan terhadap tunjangan lain di luar gaji, Kepuasan saat adanya penghargaan saat mencapai sebuah prestasi, Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dibebankan, Kepuasan terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja.

1.2.1 Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Konflik Peran Ganda

Seseorang dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengenali dan secara efektif mengelola emosi diri sendiri, sementara di saat yang sama dapat mengetahui dan berempati dengan perasaan orang lain. 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)

Hasil penenelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Carmeli (2003), bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat lebih efektif untuk mengontrol konflik peran ganda.

Begitu pula dengan penelitian Akintayo (2010), yang menunjukan adanya hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dan konflik peran ganda.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa konflik peran ganda dapat dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan emosional (George, 2009; Bar-on & Parker, 2000; Adewoyin, 2008; Akindije, 2009; dalam Akintayo 2010).

1.2.2 Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Virk (2011) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa emosi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, manajer yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada manajer yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gunduz *et al.* (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal.

Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah (Nair *et al.*,2010).

Penelitian yang dilakukan Sy, *et al.* (2006) menemukan bahwa kecerdasan emosional dari pegawai berhubungan positif dengan kepuasan dan kinerja. Pendapat ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa kecerdasan emosional karyawan dapat memprediksi hasil yang dihubungkan dengan pekerjaan, seperti kepuasan kerja dan kinerja (Prati, *et al.*, 2003; Wong and Law dalam Sy, *et al.*, 2006).

1.2.3 Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Kepuasan Kerja

Pekerjaan dan keluarga adalah tantangan dalam kehidupan orang dewasa. Peningkatan pasangan dual karir baik istri maupun suami sama sama bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup menyebabkan mereka berjuang untuk memenuhi tuntutan baik di pekerjaan dan keluarga. Tekanan yang berlebihan dan kelangkaan waktu luang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengatasi. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan, absensi, hubungan pribadi yang buruk, dan penurunan kinerja (Davidson & Cooper, 1992; O'Laughlin & Bischoff, 2005).

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pasewak & Viator, 2006: 50), Kepuasan kerja mungkin menjadi variabel yang paling sering diteliti sebagai hasil *(outcome)* dalam penelitian konflik peran ganda, di mana semakin tinggi konflik peran ganda akan menghasilkan ketidakpuasan kerja yang semakin besar pula.

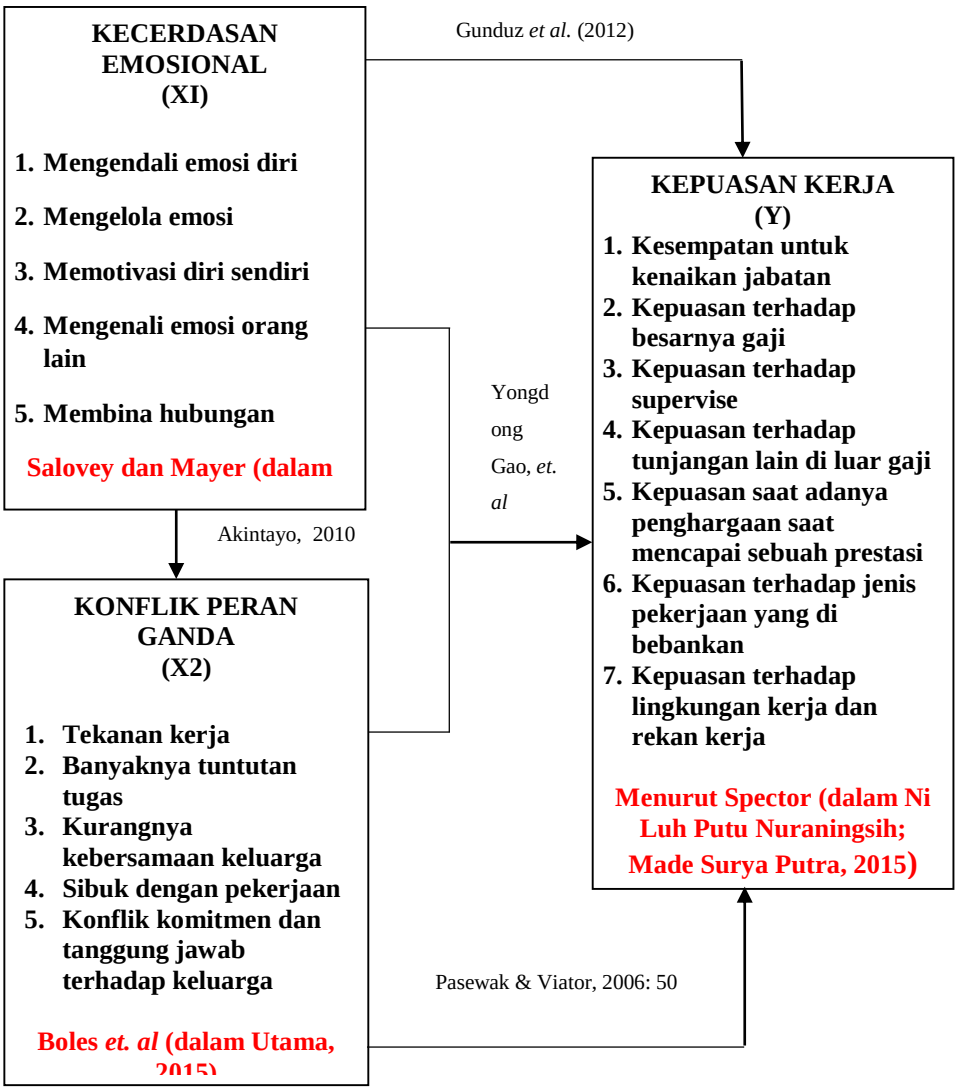
Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian (Carlson, Grzywacz, & Kacmar, 2010; Carly, Allen, & Spector, 2002; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996), yang menunjukan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan negatif dengan hasil kerja seperti kepuasan kerja.

Perrewe, et al., (1999) menemukan bahwa terdapat sebagian nilai pencapaian di mediasi oleh konflik peran ganda dan kepuasan kerja. Konflik peran ganda tersebut dikaitkan dengan menurunnya pencapaian nilai, pencapaian nilai tersebut berupa kepuasan kerja.

1.2.4 Hubungan Kecerdasan Emosional, Konflik Peran Ganda Dan Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dilihat dari perspektif COR. Grandey dan Cropanzano (1999) menyatakan bahwa teori COR bisa menjadi kerangka teori yang komprehensif untuk memahami pengaruh konflik peran ganda pada reaksi emosi dan perilaku karyawan. Kecerdasan emosional yang tinggi membantu menyeimbangkan konflik peran ganda karyawan sehingga karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi mungkin lebih mampu mencegah konflik peran ganda karena kecerdasan emosional mereka. Para karyawan ini mampu mengenali sejauh mana bekerja dan memiliki wawasan tentang bagaimana emosi mereka harus dikelola. Dengan demikian, mereka memiliki kemampuan untuk menjaga kepuasan kerja mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan Yongdong Gao *et. Al* (2012) menunjukkan bahwa WFC (gangguan pekerjaan ke keluarga dan gangguan keluarga ke bekerja) berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan kecerdasan emosional melemahkan pengaruh WFC pada kepuasan kerja.



Gambar 1.1

Paradigma Penelitian

1.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan dikaitkan dengan landasan teori yang digunakan, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan Emosional pada pendidik di SMK Negeri 3 Bandung cukup baik.

H2 : Konflik Peran Ganda pada pendidik di SMK Negeri 3 Bandung cukup baik.

H3 : Kepuasan Kerja pada pendidik di SMK Negeri 3 Bandung cukup baik.

H4 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap konflik peran ganda di SMK Negeri 3 Bandung.

H5 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pendidik di SMK Negeri 3 Bandung.

H6 : Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pendidik di SMK Negeri 3 Bandung.

H7 : Kecerdasan emosional dan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pendidik di SMK Negeri 3 Bandung.