

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA
NEGERI PEMBINA PROVINSI RIAU**

Oleh:

Fajar Kurnia

Pembimbing: Marzolina dan Arwinence Pramadewi

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia

Email: vadjar96@gmail.com

Influence Of Role Conflict and Emotional Intelligence to Teacher's Job
Satisfaction on Special School Pembina of Riau Province

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of role conflict and emotional intelligence on job satisfaction of teachers. The experiment was conducted on teacher Special School Pembina of Riau Province.

The population in this study is a teacher Special School Pembina of Riau Province. The samples were 35 respondents in this study. Independent variables in this research is role conflict and emotional intelligence as dependent variable is teacher's job satisfaction. This study using Multiple Linier Regression Analysis as a method, with using SPSS version 18.

Simultaneous regression (F test) showed the independent variables had a significant influences on the dependent variable (Job Satisfaction). The magnitude of influence independent variables was 70,8% and the remaining 29,5% was influenced by other variables. The result of this research showed that role conflict and emotional intelligent had significant influence on teacher's job satisfaction. Partially, role conflict have negative significant influence to teacher's job satisfaction, while emotional intelligence on teacher's job satisfaction in positive significant.

Keywords : *Role Conflict, Emotional Intelligence and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Menurut Kirk, Heward, dan Orlansky (Efendi, 2006) anak berkebutuhan khusus adalah anak yang memiliki kelainan dari kondisi anak normal, baik dalam hal fisik, mental, maupun perilaku sosialnya. Hallahan dan Kauffman (Efendi,

2006) menambahkan bahwa anak berkebutuhan khusus merupakan anak yang mempunyai masalah dalam kemampuan berpikir, pengelihatian, pendengaran, sosialisasi, dan bergerak.

Untuk mendukung pendidikan anak berkebutuhan khusus, maka didirikanlah sekolah luar biasa

(SLB). Sekolah luar biasa merupakan sekolah khusus untuk anak yang mempunyai kebutuhan khusus. Karena anak berkebutuhan khusus memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, jenis sekolah luar biasa disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik yang dimilikinya. Menurut **Efendi (2006)**, ada tujuh klasifikasi sekolah luar biasa, yaitu SLB-A merupakan sekolah luar biasa untuk tunanetra, SLB-B adalah sekolah luar biasa untuk tunarungu, SLB-C merupakan sekolah luar biasa untuk anak tunagrahita, SLB-D adalah sekolah luar biasa untuk anak tunadaksa, SLB-E adalah sekolah luar biasa untuk anak tunalaras, SLB-F untuk anak berkemampuan di atas rata-rata, dan SLB-G adalah sekolah luar biasa untuk anak yang mempunyai kelainan ganda. Disamping itu, pada saat ini telah berkembang pula sekolah untuk anak autis. Karena mempunyai karakteristik yang berbeda dengan anak normal, proses pembelajaran yang dilakukan kepada anak berkebutuhan khusus juga berbeda dengan pembelajaran anak normal.

Yousef dalam Churiyah (2011) 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 (**Yavas et al., 2008**). Menurut **Greenhaus dan Beutell dalam Ginting, (2011)** konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu bentuk konflik peran yang terjadi akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Ketika seseorang

berpartisipasi pada pekerjaan (keluarga) akan menimbulkan kesulitan untuk berperan pada keluarga (pekerjaan). Sedangkan konflik keluarga-pekerjaan merujuk kepada suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan umum, waktu dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan (**Netemayer et al., dalam Yavas et al., 2008**).

Peran guru tidak hanya di sekolah; di rumah, guru berperan sebagai anggota keluarga, sebagai seorang ayah atau seorang ibu bagi anak-anaknya. Hampir semua orang dalam menjalani kehidupannya akan di hadapkan pada permasalahan. Permasalahan dapat terjadi di sekolah, di rumah dan dimana saja. Berbagai permasalahan tersebut ada yang dapat terselesaikan dan ada yang tidak terselesaikan. Seorang guru yang tidak dapat menyelesaikan permasalahan akan mengalami berbagai tekanan dan tegangan yang akan menimbulkan stress. Berdasarkan pernyataan beberapa guru, mereka sering merasakan stress ketika mereka tidak mampu memisahkan pikiran mereka tentang permasalahan di dalam keluarganya dengan permasalahan di lingkungan kerjanya, hal ini tentunya akan berdampak terhadap performa mengajar guru di sekolah, sehingga proses mengajar menjadi terganggu.

Selain konflik peran, hal lain yang perlu diperhatikan berkaitan dengan kepuasan kerja guru adalah kecerdasan emosional. Menurut **Goleman (dalam Johannes Papu, 2004)**, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan hal-hal negatif seperti kemarahan dan keragu-raguan atau rasa kurang

percaya diri dan kemampuan untuk memusatkan perhatian pada hal hal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan orang-orang di sekeliling.

Berbeda dengan guru di sekolah biasa, menjadi guru SLB merupakan "panggilan hati" karena tugasnya berat dan menuntut komitmen penuh. Guru SLB dituntut untuk mengabdikan seluruh kemampuan, kreativitas, keterampilan, dan pikirannya untuk membidik anak-anak luar biasa. anak-anak penyandang kelainan biasanya tidak responsif, menutup diri, bahkan menghindari dari orang lain, dihantui rasa malu dan frustrasi akibat kelainan yang disandangnya. Tanpa memiliki dedikasi yang disertai kesabaran dan kreativitas dalam mengembangkan pendekatan pendidikan yang menarik dan mengundang, maka guru SLB akan gagal dalam menjalankan tugasnya. Mengembangkan kemampuan anak-anak berkebutuhan khusus yang umumnya tertutup memerlukan kiat-kiat yang lebih bervariasi agar keinginan dan kebutuhan mereka dapat diketahui dan dipenuhi secara tepat. Secara umum, tuntutan untuk menjadi guru SLB lebih berat daripada menjadi guru sekolah biasa. Keadaan ini ditambah lagi dengan kurangnya minat calon guru untuk memasuki pendidikan guru luar biasa akibat beratnya tuntutan tugas yang mesti mereka laksanakan setelah lulus, sementara peluang karier dan insentif yang mereka terima tidak berbeda dengan guru-guru lainnya.

Berdasarkan observasi penulis di SLB Negeri Pembina Prov. Riau, dapat digambarkan situasinya sebagai berikut ; dalam satu ruang kelas, seorang guru

dihadapkan dengan 2-10 murid dengan tingkat kelas yang berbeda, untuk itu guru seringkali harus mengajarkan materi pelajaran secara individu kepada setiap muridnya. Kemampuan anak-anak ini dalam berkonsentrasi pun sangat singkat, sehingga tidaklah mengherankan jika ditemukan murid yang berjalan-jalan, mengobrol, bahkan bertengkar didalam kelas. Dengan suasana kelas yang seperti ini seorang guru diharapkan mampu untuk bersabar dan tetap berkonsentrasi dalam mengajar tanpa melibatkan emosi marah, sebab jika murid ini dihadap dengan amarah, maka keadaan akan menjadi lebih tidak terkendali.

Adapun masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Provinsi Riau:

1. Bagaimana pengaruh konflik peran dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri Pembina Prov. Riau?
2. Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri Pembina Prov. Riau?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri Pembina Prov. Riau?

TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja Guru

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)**. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Menurut **Riggio dalam Hadjam dan Nasiruddin (2003)** kepuasan kerja banyak didefinisikan sebagai perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya. Semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negative akan berperan menciptakan perasaan kepuasan ini.

Davis dan Newstrom (2008:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. **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.

Menurut **Kumar (2007:95)**, kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan

ekonomi. Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik **Suwar (2008:79)**. Menurut **Lester (dalam Hughes, 2006)** kepuasan kerja guru adalah sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Pelatihan

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

1. Pengawasan (*Supervision*)

Faktor pertama dan yang paling penting dalam kepuasan kerja adalah pengawasan dan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Pada umumnya, gaya kepemimpinan *employee-centered* seperti berhati-hati, 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 faktor-faktor 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 pekerjaannya.

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

Konflik Peran

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki berbagai kepentingan dalam hidupnya dan setiap manusia tentu pernah dihadapkan dengan sebuah konflik. Menurut **Winardi (2007:198)**, konflik dirumuskan sebagai suatu situasi dimana terdapat tujuan-tujuan, kognisi-kognisi atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain pada diri individu atau antara individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik. Sedangkan peran menurut **Luthans (2005:251)** didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. **Greenhouse dan Beutell (dalam Wirakristama Ginting, 2011)** menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Jenis-Jenis Konflik Peran

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, **Greenhaus dan Beutell (dalam Triaryati, 2003:10)** ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

1. *Time - Based conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga)

2. *Strain-based conflict*

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.

3. *Behavior-based conflict*.

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Kecerdasan Emosional

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.

Patton (dalam Meidah, 2013) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai suatu kekuatan dibalik singgasana kemampuan intelektual. Kecerdasan emosi merupakan dasar-dasar pembentukan emosi yang mencakup keterampilan - keterampilan untuk menunda kepuasan dan mengendalikan impuls-impuls, tetap optimis jika berhadapan dengan kemalangan dan ketidakpastian, menyalurkan emosi-emosi 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.

Dimensi Kecerdasan Emosional

Yadav (2011:249) menyatakan bahwa kecerdasan emosional terbagi atas 5 dimensi :

1. Mengenali Emosi Diri
2. Mengelola Emosi Diri
3. Memotivasi Diri

4. Mengetahui Emosi Orang Lain

5. Membina hubungan dengan orang lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan survey penjelasan (Explanatory Survey Method). Walaupun uraiannya mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relasional fokusnya terletak pada penjelasan hubungan antar variable, sebagai konsekuensinya penelitian ini diperlukan operasionalisasi variable yang lebih mendasar kepada indikator ndikatornya. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini akan digunakan telaah statistika yang cocok untuk sebab akibat yaitu dengan menggunakan medel struktural. Model ini akan mengungkapkan besarnya pengaruh variable penyebab terhadap variabel akibat.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SLB Pembina Prov. Riau dengan status sudah menikah dan memiliki anak. Jumlah guru yang sesuai dengan kriteria tersebut adalah 35 orang. Untuk mendapatkan data yang representatif, **Arikunto (2006:134)** menjelaskan bahwa jika subjeknya kurang dari 100, maka diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Variabel penelitian dioperasionalkan mengacu pada semua variable yang terkandung dalam hipotesis maupun sub hipotesis yang dirumuskan, yaitu: 1) Variabel Konflik Peran sebagai variable independent (X1). 2) Variabel kecerdasan emosional sebagai variable independent (X2).

3) Variabel kepuasan kerja guru sebagai variable dependent (Y). Sedangkan pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kepada responden serangkaian rangsangan dalam bentuk verbal, yaitu dengan menggunakan kuesioner.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 18 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat

Pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yang efektif dan efisien. Pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan, atau bisa di katakana suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitanya dengan aktivitas tertentu. Di mana pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan langkah penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga nantinya akan tercapai target produktivitas kerja karyawan sesuai dengan yang telah ditargetkan.

Berdasarkan pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat sebesar 0,451 dan signifikan dengan demikian pelatihan mampu mempengaruhi kinerja perawat ini dibuktikan dari rata – rata pelatihan

berkategori cukup setuju. Untuk itu, pihak RSUD harus mempertahankan dan meningkatkan program pelatihan yang diberikan untuk perawat.

Dalam penelitian ini bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat sesuai dengan pendapat **Andrew F.Sikula dalam Suwatno (2011:123)** menyatakan bahwa Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini dapat diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat.

Pengaruh Konflik Peran dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian R square diketahui bahwa, nilai Adjusted R Square sebesar 0,708. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 70,8 %. Dimana hubungan antara konflik peran dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Uji F, diketahui F hitung (42,236) > F tabel (3,295) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa Konflik peran dan kecerdasan emosional secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan Temuan **(Yousef, dalam Churyah (2011))** yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh dari konflik peran dan ambiguitas peran pada komitmen afektif dan komitmen continuance dan pada komitmen *normative* menyatakan bahwa pekerja dengan level konflik peran dan ambiguitas

peran yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan sebagai konsekuensinya akan kurang perhatian dengan organisasinya. Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional lebih baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian di lapangan mendukung riset yang dilakukan oleh **Shaffar (2005)** yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Konflik peran dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru sekolah luar biasa negeri Pembina provinsi riau, maka penulis menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi SLBN Provinsi riau sebagai informasi dan bahan masukan dalam menjalankan aktivitasnya.

Kesimpulan

1. Konflik peran dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja guru Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Provinsi Riau.
2. Konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan kerja guru Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Provinsi Riau.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja guru Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Provinsi Riau

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan peneliti merumuskan beberapa saran bagi pihak SLBN Pembina Provinsi Riau.

1. Bagi Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Provinsi Riau

Diharapkan keadaan guru yang tidak mengalami konflik peran maupun kepuasan kerja yang sudah tinggi seperti pada saat dilakukan penelitian hendaknya dapat dipertahankan, dengan tetap menjaga keseimbangan antara tugas, beban kerja yang tidak berlebihan. Kinerja yang baik dapat terjadi apabila setiap guru memiliki kepuasan kerja yang terpenuhi, memiliki kecerdasan emosional yang baik serta dapat bersikap professional dalam bekerja dengan tidak mencampurkan kepentingan keluarga dengan kepentingan pekerjaan. Dengan adanya penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk pertimbangan bagi pihak Sekolah agar dapat memperhatikan guru yang masih terpengaruh oleh konflik yang terjadi di keluarga dan guru yang belum maksimal dalam mengelola kecerdasan emosionalnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal, dan diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik dengan meneliti variabel-variabel selain konflik peran dan kecerdasan emosional yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan dengan data-data terbaru sehubungan dengan isu yang sedang berkembang. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti objek penelitian lain selain guru. Dengan mengambil objek penelitian lain maka

permasalahan yang dialami dalam permasalahan konflik peran dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja akan menjadi lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 5. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arofani, R. A., & Seniati, A. N. L. (2007). "Iklim psikologis dan kepuasan kerja (Studi pada guru SD Islam Al-Azhar Bekasi)". *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 9 (1), 13-28.
- Churiyah, Madziatul. "Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi". *Jurnal Ekonomi Bisnis*, TH.16, No. 2. 2011.
- Craig, A.J. "Bukan Seberapa Cerdas Diri Anda Tetapi Bagaimana Anda Cerdas". Batam: Interaka, 2004.
- Davis, Keith & John W. Newstorm (2008). "Jilid 1-2 Perilaku dalam Organisasi". Jakarta : PT. Erlangga.
- Effendi, Mohammad, 2006. "Pengantar Psikopedagogik Anak Berkelainan". Jakarta: Bumi Aksara.
- Ginting, SY. (2011). "Hubungan Self Efficacy Bekerja dan Keluarga dengan Tingkat konflik peran ganda pada Wanita Dewasa Dini".
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream>.
- Goleman, D. "Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Penting Daripada IQ". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Hadjam, M. N. R & Nasiruddin, A.(2003). "Peranan Kesulitan Ekonomi, Kepuasan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Psikologis. *Jurnal Psikologi*", (2), 73-77.
- Hasibuan, Malayu. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hadi, Cholichul. "Hubungan Antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT.X". *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol.1 No.2. Juni 2012.
- Hughes, Victoria M. (2006). "Teacher Evaluation Practices And Teacher Job Satisfaction" . Makalah dipresentasikan untuk the Faculty of the GraduateSchool University of Missouri-Columbia.
- Indriyani, Azazah. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit" (Studi Kasus pada RS.Roemani). Tesis

- Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, 2009.
- Jimad, Habibullah. “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6 No.3. 2010.
- Johanes Papu. “EQ dan Kesuksesan Kerja”. <http://www.e-psikologi.com>, 23 Januari 2004.
- Kumar, Jajara and Rao, B.D., 2007.” *Job Satisfaction Of Teacher,*” New Delhi : Sachin Printers.
- Kenneth S. Law, Chi-Sum Wong, Gou-Hua Huang, dan Xiaoxuan Li. “*The Effects of Emotional Intelligence on Job Performance and Life Satisfaction for the Research and Development Scientists in China*”. *Journal Management*. 2008.
- Kim, Sonhee. “*Participative Management and Job Satisfaction: Lessons for Management Leadership*”. *Public Administration Review*. Vol 62. No.2
- Luthans, F. “*Organizational Behavior*”. Ninth Edition. New York: Mc.Graw Hill. 2006
- Mangkunegara, Anwar Prabu. “*Perencanaan dan Pengembangan SDM*”. Bandung: PT. Refika Aditama. 2006.
- Mathis, L Robert & Jackson, Jhon.H. “*Manajemen SDM*”. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- Meidah, Endah. 2014. “*Pengaruh Konflik Peran Ganda , Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Perawat rumah sakit Islam Jakarta Pondok Kopi*”. Jakarta.
- Robbins, Stephen . “*Perilaku Organisasi*”. Jilid Satu. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. 2006.
- Rosita, Sry. “*Pengrauh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi*”. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 2. No. 2012.
- Suwar. 2008. *Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. [On-Line]. AvailableFTP : <http://guruvalah.20m.com/>. Tanggal akses 4 Desember 2012.
- Shaffar, R.M. 2005. *Assessing The Relationship Between Workplace Emotional Intelligence, Job Satisfaction, And Organizational Commitment*. *Academy of management Best Conference Paper*.
- Sani Supriyanto, Achmad. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari’ah Kota Malang)*.” *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 10. No.4 .2012.

- Sugiyono. 2011. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.”* Bandung : Alfabeta, cv.
- Sani Supriyanto, Achmad. *“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari’ah Kota Malang).”* Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol 10. No.4 .2012.
- Shaffar, R.M. 2005. *“Assessing The Relationship Between Workplace Emotional Intelligence, Job Satisfaction, And Organizational Commitment. Academy of management Best Conference Paper.”*
- Triaryati, Nyoman. *“Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover”*. Vol 5 No.1. 2003.
- Yadhav, Nidhi. *“Emotional Itelligence and Its Efects on Job Performance: A Comparative Study on Life Insurance Sales Professionals. International”*.Journal of Multidisciplinary Research, Vol.1 Issue.8. 2011.
- Winardi. 2007. *“Manajemen Perilaku Organisasi”*. Jakarta : Kencana Prenda Media Group.
- Yavas, U & Babakus, E. *“Attitudinal And Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter?”*. InternationalJournal of Service Industry Management. Vol 19. NO.1. 2008.