



Vol 2 No 1, Juni 2021

Lusiana Nurfauziah¹

nenglusi06@gmail.com

Elva Nuraina²

elvanuraina@unipma.ac.id

Farida Styaningrum³

faridastyaningrum@unipma.ac.id

^{1,2,3}Universitas PGRI Madiun

Kata Kunci: *Work Family Conflict, Kepuasan Kerja, Emotional Intelligence.*

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA: *EMOTIONAL INTELLIGENCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA SMKN 2 JIWAN)

ABSTRAK

Dilakukannya penelitian ini dengan tujuan untuk melihat pengaruh yang diberikan variabel *work family conflict* pada kepuasan kerja dan *emotional intelligence* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendidik pada SMKN 2 Jiwan sebagai responden. Metode yang digunakan dalam melakukan pengambilan sampel sendiri adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebesar 81 responden serta melakukan penyebaran kuesioner dalam melakukan pengumpulan data. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan path analisis pada aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* mampu memediasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Pemberlakuan *fullday School* diatur oleh Permendikbud pada Nomor 23 pasal 2 Tahun 2017 dimana secara garis besar, peserta didik dihadapkan dengan penambahan jam pelajaran disekolah yaitu 8 jam pembelajaran tiap harinya. Pembelajaran dimulai hari Senin hingga hari Jumat sementara untuk waktu istirahat berdurasi setengah jam dalam sehari (Kementrian Pendidikan dan Budaya, 2017). Jam belajar yang meningkat menyebabkan juga jam kerja pendidik lebih panjang pada setiap harinya dibandingkan dengan sebelum pemberlakuan *fullday school*. Tanggung jawab dari pendidik tidak berhenti pada waktu belajar mengajar saja yang diperpanjang akan tetapi adanya kegiatan *outdoor* sekolah seperti ekstrakurikuler dan acara sekolah yang padat menyebabkan pendidik rentan menghadapi konflik yang dinamakan *work family conflict* dan akan menurunkan rasa puas terhadap pekerjaannya, seperti yang disampaikan Ariana & Riana (2016) bahwa kepuasan terhadap pekerjaan akan mengalami penurunan seiring dengan peningkatan *work family conflict* yang dirasakan oleh seseorang sehingga pengaruh negatif yang diberikan *work family conflict* ini sangat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang.

Mengingat pendidik merupakan sumber daya manusia yang menjadi fasilitator dalam menyampaikan materi pembelajaran sehingga kualitas dari pendidik perlu dipertahankan dengan menjaga kepuasan kerjanya. Seperti yang dipaparkan Sari & Susilo (2018) bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan terhadap kinerja, hal tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan seseorang maka akan diikuti peningkatan kinerja. Peningkatan kepuasan terhadap pekerjaan merupakan sesuatu yang perlu diupayakan oleh pendidik agar mampu mengajar dengan baik, sehingga perlu ada pengelolaan diri agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. *Emotional intelligence* merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pernyataan ini diperkuat penelitian Supriyanto & Troena (2012) bahwa *emotional intelligence* sangat berpengaruh positif pada kepuasan dalam pekerjaan seseorang, dengan kata lain semakin tinggi kepuasan terhadap pekerjaan itu muncul maka hal tersebut dikarenakan adanya *emotional intelligence* yang semakin tinggi yang dimiliki.

Kemampuan dalam mengatur emosi didalam diri atau disebut *emotional intelligence* adalah kemampuan yang juga memiliki andil dalam menurunkan pengaruh buruk yang diberikan *work family conflict*. Pernyataan tersebut diperkuat pernyataan

Shofa & Kristiana (2015) yang mengatakan bahwa ada pengaruh sebesar 29,3% dari *emotional intelligence* untuk mengurangi pengaruh negatif dari *work family conflict*. Pemaparan yang dijelaskan sebelumnya menggambarkan betapa pentingnya menjaga stabilitas emosi untuk menghindari konflik dalam diri kepuasan kerja tetap terjaga dan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal dan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dan *emotional intelligence* sebagai variabel mediasi pada pendidik di SMKN 2 Jiwan.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Sianipar, et al (2014) mengatakan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan dapat dirasakan apabila seorang pegawai merasa gaji yang diberikan oleh atasan dan promosi yang diterima sesuai dengan kemampuan dan juga kinerja yang dimiliki selama bekerja sehingga muncul rasa bahagia dalam bekerja disebabkan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan apa yang telah diharapkan. Menurut Sutanto & Gunawan (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan keinginan untuk menyenangkan pekerjaannya dikarenakan adanya perasaan gembira dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Afrilia & Utami (2018) menyebutkan bahwa kapasitas serta prestasi kerja dari karyawan dapat tercipta dengan adanya kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan sehingga semakin puas terhadap pekerjaan akan mempermudah organisasi dalam meraih tujuan. Menurut Sutanto & Gunawan (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan keinginan untuk menyenangkan pekerjaannya dikarenakan adanya perasaan gembira dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku pegawai yang merasa bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya disebabkan harapan yang ada pada seorang karyawan dapat terpenuhi dengan segala kondisi lingkungan kerja yang menyebabkan kepuasan terhadap pekerjaan semakin tinggi.

Work Family Conflict

Srimulyani & Prasetian (2014) menjelaskan bahwa *work family conflict* merupakan sebuah permasalahan inter role di kehidupan keluarga dan dunia pekerjaan, sehingga akan menyulitkan seseorang untuk memenuhi peran yang satu dengan peran yang lainnya. Menurut Munda & Yuniawan (2018) *work family conflict* merupakan konflik yang membuat seseorang merasakan stres dalam melaksanakan pekerjaannya, hal tersebut diakibatkan adanya konflik dalam pekerjaan serta keluarganya dirumah sehingga memberikan ketegangan pada yang mengalaminya. Menurut Sandjaja & Handoyo (2012) suatu kewajiban seorang pegawai salah satunya adalah bekerja lembur namun dengan begitu, secara bersamaan akan meninggalkan kewajibannya pada keluarga sebagai orang tua, anak, pasangan atau saudara sehingga akan menimbulkan konflik yang dinamakan *work family conflict* dikarenakan tidak seimbangnya antara pekerjaan dan keluarga. Dari penjabaran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kesenjangan yang diakibatkan ketidakberhasilan seseorang untuk menyelaraskan perannya sebagai salah satu anggota keluarga dan sebagai pegawai dimana tempatnya bekerja merupakan definisi dari *work family conflict*.

Emotional Intelligence

Menurut Sholiha, et al (2017) *emotional intelligence* merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur emosi baik dalam diri sendiri ataupun ketika sedang menghadapi orang lain dan dalam penggunaan *emotional intelligence* yang optimal dapat meningkatkan motivasi diri, mampu menahan tekanan yang diciptakan dari lingkungan sekitar dan mampu memberikan pengendalian terhadap diri agar dapat membangun hubungan yang harmonis antar sesama manusia. Menurut Menurut Efendi & Sutanto (2013) *emotional intelligence* adalah kemampuan mengenali dirinya sendiri dan memberikan gambaran tentang individu lainnya sehingga dengan memahami dirinya sendiri dan mampu mengerti individu lainnya maka akan dapat menjalin hubungan yang baik dengan sekitar. Dapat ditarik kesimpulan bahwa *emotional intelligence* merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur perasaan yang dirasakan sendiri dan mampu membaca emosi dari orang lain agar dapat menjalin hubungan yang selaras dan harmonis.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran serta teori yang digunakan maka penelitian ini akan menguji hipotesis dibawah ini:

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Peneliti yang terdahulu menunjukkan bahwa WFC berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dimana pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian dari Puspitasari (2012) yang menyatakan bahwa tingkat *work family conflict* yang dirasakan oleh seseorang sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang, dengan kata lain peningkatan dari *work family conflict* yang dirasakan seseorang akan berimbas terhadap penurunan kepuasan pada pekerjaannya. Penelitian Afrilia & Utami (2018) mengatakan kepuasan terhadap pekerjaan seseorang berpengaruh negatif dan signifikan dengan *work family conflict* yang dialami seseorang. Berdasarkan dari pemaparan diatas maka dapat dirumuskan:

H1: *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pendidik di SMKN 2 Jiwan.

2. Pengaruh *work family conflict* terhadap *emotional intelligence*

Studi empiris yang dikemukakan oleh Penelitian Shofa & Kristiana (2015) mengatakan bahwa ada pengaruh sebesar 29,3% dari *emotional intelligence* untuk mengurangi pengaruh yang bersifat negatif yang diberikan *work family conflict* sehingga *emotional intelligence* memiliki pengaruh terhadap *work family conflict*. Penelitian lain yang dikemukakan Gao, et al (2012) bahwa *emotional intelligence* memiliki andil dalam mengurangi pengaruh *work family conflict*. Berdasarkan dari pemaparan diatas maka dapat dirumuskan:

H2: *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *emotional intelligence*

3. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap kepuasan kerja

Studi empiris yang terdahulu yang dikemukakan Supriyanto & Troena (2012) bahwa *emotional intelligence* dapat mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan tenaga pendidik, hal ini disebabkan semakin meningkatnya *emotional intelligence* secara langsung akan meningkatkan pula kepuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan tenaga pendidik. Penelitian tersebut sesuai tuturan Nuraningsih & Putra (2015) bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif pada kepuasan kerja tenaga pendidik.

H3: *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

4. Emotional intellegance memediasi antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Studi empiris yang terdahulu yang dikemukakan oleh Ariana & Riana (2016) yang mengatakan bahwa terdapat sumbangsih pengaruh yang diberikan *work family conflict* pada kepuasan terhadap pekerjaan seseorang. Sementara menurut Shofa & Kristiana (2015) juga mengatakan *emotional intelligence* berpengaruh negatif terhadap konflik peran ganda, dimana ada pengaruh sebesar 29,3% dari *emotional intelligence* untuk mengurangi pengaruh negatif dari *work family conflict*. Selain itu Nuraningsih & Putra (2015) menyebutkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif pada kepuasan kerja sehingga semakin tinggi *emotional intelligence* seseorang dapat meningkatkan pula kepuasan kerjanya.. Penelitian lain seperti Abbasi & Nadeem (2017) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang diberikan *emotional intelligence* terhadap konflik peran ganda. Beberapa pemaparan diatas menunjukkan bahwa kecerdaan emosinal memiliki kontribusi terhadap *work family conflict* dan kepuasan kerja. Berdasarkan dari pemaparan diatas maka dapat dirumuskan:

H4: Emotional Intellegance memediasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan data primer dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada pendidik di SMKN 2 Jiwan selaku responden dari penelitian ini. Populasi pada penelitian ini sebanyak 101 responden yang merupakan pendidik di SMKN 2 Jiwan dan menggunakan teknik *probability sampling* serta metode *simple random sampling* dalam mengambil sampel untuk penelitian ini. Penentuan dari jumlah sampel sendiri menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,05)^2}$$

$$n = \frac{101}{1,25}$$

$$n = 81$$

Keterangan :

N = Populasi

n = Sampel

e = perkiraan tingkat kesalahan

Perhitungan dengan menggunakan rumus slovin yang ditampilkan diatas dapat ditentukan bahwa sampel dari penelitian ini ada sebanyak 81 responden. Pada tahap selanjutnya peneliti melakukan tahap pengumpulan data dimana alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket yang berisi butir-butir pertanyaan terkait variabel. Setelah melakukan pengumpulan data, kemudian hasil tersebut disusun dalam tabel tabulasi dimana selanjutnya data tersebut akan diuji reabilitas dan validitas datanya. Jika data tersebut sudah mamenuhi syarat maka pada tahap selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan path analysis dengan *software* SmartPLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pengujian variabel didahului dengan analisis deskriptif dari variabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Simpangan Baku
<i>Work Family Conflict</i>	81	9,0	28,0	18,358	5,5909
Kepuasan Kerja	81	9,0	38,0	28,667	8,0514
<i>Emotional intelligence</i>	81	8,0	30,0	21,395	5,9889

Sumber: Uji Statistik Deskriptif pada SPSS

Dilihat dari tabel 4.1, skor *work family conflict* yang didapatkan melalui instrumen pada angket yang terdiri dari 81 responden penelitian. Sampel yang dijadikan responden penelitian pada variabel *work family conflict* memperoleh nilai minimum atau nilai paling kecil dari data sebesar 9 dan terdapat 33 responden yang

memiliki data terendah tersebut, nilai paling besar dari data sebesar 28 dan terdapat 36 responden yang memiliki data tertinggi tersebut, nilai rata-rata atau nilai tersebut mewakili dari sekumpulan data sebesar 18,358, dan simpangan baku atau sebaran jumlah nilai data sebesar 5,5909. Dilihat dari data tersebut, simpangan baku mempunyai nilai yang relatif lebih kecil ketimbang nilai rata-rata sehingga dapat dikatakan tidak terjadi variasi pada data.

Pada skor kepuasan kerja yang diperoleh dari 81 responden penelitian. Perhitungan yang disajikan di atas menunjukkan bahwa dari sampel yang dijadikan responden penelitian, diperoleh nilai minimum yang merupakan nilai paling kecil dari data sebesar 9 dimana terdapat 19 responden yang memiliki nilai terendah tersebut, nilai maksimum atau nilai yang mewakili nilai terbesar dari data yaitu sebesar 38 dan terdapat 58 responden yang memiliki nilai tertinggi tersebut, nilai rata-rata atau nilai yang mewakili dari sekumpulan data sebesar 28,667, dan simpangan baku atau sebaran jumlah nilai data sebesar 8,0514. Pada data tersebut, simpangan baku mempunyai nilai yang relatif lebih kecil ketimbang nilai rata-rata sehingga dikatakan tidak terjadi variasi pada data.

Pada skor *emotional intelligence* yang didapatkan melalui instrumen pada angket dari butir instrumen dan di ujikan kepada 81 responden penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil temuan panelitian bahwa dari sampel yang dijadikan responden penelitian, diperoleh nilai minimum atau nilai yang mewakili nilai yang paling kecil dari data yaitu sebesar 8 dan terdapat 17 responden yang memiliki data terendah tersebut, nilai maksimum atau nilai paling besar dari data sebesar 30 dan terdapat 52 responden yang memiliki data tertinggi tersebut, nilai rata-rata atau nilai yang mewakili dari sekumpulan data sebesar 21,395, dan simpangan baku atau sebaran jumlah nilai data sebesar 5,9889. Dilihat dari data tersebut, simpangan baku memiliki nilai yang lebih kecil daripada nilai rata-rata sehingga dapat dikatakan tidak terjadi variasi pada data.

2. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.2 *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
WFConflict -> Kkerja	-0,170	-0,171	0,052	3.270	0,001
WFConflict -> E_Intelligence	-0,713	-0,723	0,043	16.430	0,000
E_Intelligence -> Kkerja	0,797	0,796	0,046	17.488	0,000
WFConflict -> E_Intelligence -> Kkerja	-0,568	-0,575	0,043	13.305	0,000

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 2020*

Work family conflict memiliki pengaruh secara signifikan pada Kepuasan kerja, pernyataan tersebut dibuktikan dari nilai koefisien original sampel = -0,170 yang menggambarkan bahwa *work family conflict* memberikan sumbangsih pengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja sementara koefisien signifikan yang bernilai = 0,001 atau $< 0,05$, menggambarkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan yang diberikan *work family conflict* pada kepuasan terhadap pekerjaan seseorang. Terdapat pengaruh secara signifikan yang disumbangkan *work family conflict* terhadap *emotional intelligence*, pernyataan tersebut dibuktikan dari nilai koefisien original sampel = -0,713 yang menggambarkan bahwa ada pengaruh negati yang diberikan *work family conflict* terhadap *emotional intelligence*, serta koefisien signifikan bernilai = 0,000 yang nilainya $< 0,05$ sehingga mengatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan.

Emotional intellegence berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, pernyataan tersebut dibuktikan dari nilai koefisien original sampel sebesar 0,797 yang menggambarkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh secara positif pada kepuasan kerja serta koefisien signifikan memiliki nilai= 0,000 dan nilai tersebut $< 0,05$ yang menggambarkan bahwa emosional intellegence memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan temuan penelitian yang disajikan di atas, diperoleh temuan bahwa variabel *emotional intelligence* mampu memediasi pengaruh dari variabel *work family conflict* terhadap variabel kepuasan kerja, pernyataan tersebut dibuktikan dari nilai koefisien signifikan = $0.000 < 0.05$.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Emotional Intelligence* sebagai Variabel Mediasi

Merujuk dari temuan pada penelitian yang telah dilakukan pengujian dengan bantuan software SmartPLS, lalu ditemukan adanya sumbangsih pengaruh secara signifikan yang diberikan variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dengan *emotional intelligence* sebagai variabel mediasi, temuan ini dibuktikan dengan nilai p value lebih rendah atau sebesar 0,000 dibandingkan dengan koefisien p value yang telah ditentukan sebelumnya yaitu maksimal sebesar 0,05.

Responden di SMKN 2 Jiwan mampu meminimalisir pengaruh negatif *work family conflict* dengan mengerjakan pekerjaan secara efektif agar mampu mengemban tanggung jawab pada keluarganya, sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Sementara pada *emotional intelligence* yang dimiliki oleh responden, dapat menurunkan pengaruh negatif yang diberikan *work family conflict* dengan berperilaku optimis dan memiliki motivasi tinggi terhadap kehidupan juga memiliki rasa empati yang tinggi terhadap sesama sehingga konflik tersebut dapat diminimalisir. Pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh responden ini mampu meningkat dikarenakan adanya sistem pengakuan serta penghargaan di SMKN 2 Jiwan diberlakukan secara adil dan hal tersebut akan beriringan dengan peningkatan *emotional intelligence* yang dimiliki responden, sehingga antara variabel tersebut memiliki keterikatan satu sama lain.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pernyataan yang diutarakan oleh Shofa & Kristiana (2015) bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif terhadap konflik peran ganda, dimana ada pengaruh sebesar 29,3% dari *emotional intelligence* untuk mengurangi pengaruh negatif dari *work family conflict*. Penelitian lain seperti Abbasi & Nadeem (2017) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang diberikan *emotional intelligence* terhadap *work family conflict*. Pengaruh negatif dari konflik dalam pekerjaan dan dirumah dapat ditekan dengan pemberlakuan kebijakan organisasi yang isinya menyangkut *emotional intelligence*. Beberapa pemaparan diatas menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi terhadap *work family conflict* dan kepuasan kerja. Selain itu pernyataan yang dikemukakan Gao, et al (2012) bahwa *emotional intelligence* memiliki andil dalam mengurangi pengaruh *work family conflict*.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pendidik di SMKN 2 Jiwan. Konflik yang dirasakan oleh pendidik ini dapat diminimalisir dengan melakukan efektifitas dalam bekerja sehingga tanggung jawab dari pihak keluarga dapat teratasi dengan baik.
2. Terdapat sumbangsih pengaruh negatif dan signifikan yang diberikan *work family conflict* terhadap *emotional intelligence*. *Emotional intelligence* yang dimiliki pendidik, mampu memberikan kendali terhadap pengaruh yang diberikan *work family conflict* yang menerpa pendidik dengan memiliki motivasi yang tinggi serta empati terhadap sesama.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *emotional intelligence* terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dari pendidik akan terbentuk dengan adanya sistem pengakuan serta penghargaan yang diberlakukan secara adil sehingga hal tersebut dapat meningkatkan *emotional intelligence* yang dimiliki oleh pendidik.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dengan *emotional intelligence* sebagai variabel mediasi. Responden di SMKN 2 Jiwan mampu meminimalisir pengaruh yang bersifat negatif dari *work family conflict* dengan melakukan efektifitas dalam bekerja sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Sementara pada *emotional intelligence* yang dimiliki oleh responden, dapat menurunkan pengaruh negatif yang diberikan *work family conflict* dengan berperilaku optimis dan memiliki motivasi tinggi terhadap kehidupan juga memiliki rasa empati yang tinggi terhadap sesama. Pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh responden ini mampu meningkat dikarenakan adanya sistem pengakuan serta penghargaan di SMKN 2 Jiwan diberlakukan secara adil dan akan meningkatkan pula *emotional intelligence* pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, M. K., Nadeem, S. (2017) Relationship of work family conflict and emotional intelligence in islamic banks of Lahore.
- Afrilia, L. D., Utami, H. N. (2018). Pengaruh work family conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(2).
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Work-Family conflict, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 5 (7).
-

- Efendi, V. A., Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor kecerdasan emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Universitas Kristen Petra. *Agora*, 1(1).
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., & Wang, L. (2013). work family conflict and job satisfaction: emotional intelligence as moderator. *Stress And Health*, 29(3).
- Munda, A. O., Yuniawan, A. (2018). Pengaruh work family conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap intention to quit Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 7(2).
- Nuraningsih, N. L. P & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort and Spa. "E-jurnal Manajemen, 10(4).
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2017 Tentang Hari Sekolah
- Puspitasari. (2012). Pengaruh Konflik Pekerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. *JEJAK*, 1(5)
- Sandjaja, M., Handoyo, S. (2012). Pengaruh leader member exchange dan work family conflict terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 1(2)
- Sari, O. R., Susilo, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan organizasional citizenship behavior sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PTPN Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1).
- Shofa, F. A., Kristiana, I. F. (2015). Kecerdasan Emosional Dan Work family conflict Pada Dosen Wanita Di Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 4(4).
- Sholiha, M., Sunaryo, H. H., Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja pendidk SMP An-Nur Bululawang-Malang. *Warta Ekonomi* 7(17).
- Sianipar, A. R. B., Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv.X. *Psikodimensia* 13(1).
- Srimulyani, V. A., Prasetian, A. V. (2014). Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan work family conflict dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(11).
- Supriyanto, A. S., Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Sutanto, E. M., Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan turnover intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1)