



Research Article

Peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Guru SMK

Hanif Mangesti Pinastika, Tria Widyastuti

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta
Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281
hanifmp2212@gmail.com

Article Information

Submitted: 26 – 10 – 2025

Accepted: 21 – 04 – 2026

Published: 24 – 04 – 2026

ABSTRAK

Guru SMK dihadapkan pada tuntutan kerja yang kompleks yang dapat berdampak pada kepuasan dan kinerja mereka. Kecerdasan emosional dipandang sebagai faktor kunci dalam mengelola tekanan tersebut, sementara kepuasan kerja berperan sebagai kondisi psikologis yang memperkuat hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK, serta peran mediasi dari kepuasan kerja dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 287 guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul sebagai responden. Instrumen yang digunakan mencakup *Rotterdam Emotional Intelligence Scale* (REIS), *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ), dan *Job Satisfaction Survey* (JSS). Analisis data dilakukan menggunakan uji mediasi pada Jamovi 2.5.3. Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Temuan ini menegaskan pentingnya kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dalam mendukung peningkatan kinerja guru SMK.

Kata kunci: kecerdasan emosional; kepuasan kerja; kinerja; guru SMK; analisis mediasi

ABSTRACT

Vocational High School (SMK) teachers are faced with complex work demands, which impact on their satisfaction and performance. This study aims to examine the influence of emotional intelligence on SMK teachers' performance, as well as the mediating role of job satisfaction in the relationship. This study used a quantitative approach with a survey method, involving 287 public SMK teachers in Bantul Regency as respondents. The instruments used included the Rotterdam Emotional Intelligence Scale (REIS), Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), and Job Satisfaction Survey (JSS). Data analysis was conducted using mediation analysis on Jamovi 2.5.3. The results show that emotional intelligence has a significant influence on teacher performance, both directly and indirectly through job satisfaction as a mediator. This finding confirms the importance of emotional intelligence and job satisfaction in supporting the improvement of SMK teachers' performance.

Keywords: emotional intelligence, job satisfaction, performance, vocational teachers, mediation analysis

PENDAHULUAN

Peran seorang guru menjadi lebih kompleks di lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan SMK/Madrasah Aliyah, guru SMK tidak hanya melakukan transfer ilmu teoritis, tetapi juga membantu peserta didik mengembangkan kemampuan teknis. Guru dituntut menguasai keahlian tertentu, mengikuti tren industri dan teknologi, serta membentuk karakter dan etos kerja peserta didik agar siap menghadapi dunia kerja (Nuraida, 2023).

Meskipun demikian, masih banyak guru SMK yang belum menunjukkan kinerja optimal (Orno & Hasbullah, 2020; Rahmasar & Hastuti, 2023). Kreativitas guru dalam pembelajaran masih perlu ditingkatkan (Prasetyono dkk., 2020), padahal kreativitas berpengaruh terhadap prestasi siswa (Juandi & Sontani, 2017; Sojanah & Hadi, 2020). Selain itu, pelatihan guru seringkali hanya berdampak sementara (Ndapaloka dkk., 2016), dan kompetensi sosial guru juga dinilai masih rendah (Jayanti & Senam, 2017). Studi pendahuluan melalui wawancara dengan asesor penilai kinerja di SMK Negeri 1 Bantul pada September 2024 mengungkapkan bahwa kinerja guru dinilai berdasarkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Meskipun cukup baik, implementasinya belum optimal. Contohnya, beberapa guru hanya menggunakan rencana pembelajaran lama, masih menerapkan metode ceramah, kurang aktif dalam komunitas belajar, dan kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensi. Hal ini berdampak negatif terhadap pembelajaran, tercermin dari rapor pendidikan tahun 2023 yang masih perlu ditingkatkan.

Kinerja guru yang belum optimal tentunya dapat memengaruhi kualitas lulusan. Lulusan SMK masih dinilai lemah dalam *soft skill*, tidak sesuai dengan kebutuhan industri (Prasetyo dkk., 2020). Akibatnya, tingkat pengangguran di kalangan lulusan SMK masih tinggi menurut data BPS dari 2021 hingga 2024. Selain itu, kualitas kinerja guru juga berkaitan dengan kualitas pembelajaran, pengambilan keputusan pendidikan, hingga kesejahteraan guru melalui penilaian kinerja (Akalin & Sucuoglu, 2015; Fauth dkk., 2019; Koswara & Rasto, 2016; Shin & Konrad, 2017).

Faktor eksternal seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja (Babalola, 2016; Kumari & Kumar, 2023; Maulana, 2022). Meskipun faktor-faktor tersebut penting, kecerdasan emosional sebagai salah satu faktor internal dapat mendasari stabilnya kondisi individu dalam menghadapi berbagai faktor eksternal yang berpengaruh terhadap performa kinerja (du Plessis, 2023). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam mengenali, memahami, menalar, dan mengelola emosi baik dalam diri sendiri maupun orang lain (Salovey & Mayer, 1990). Kemampuan tersebut mencakup kemampuan dalam menilai emosi dan meregulasi emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain (Pekaar dkk., 2018).

Kecerdasan emosional membantu guru mengelola emosi, membangun hubungan positif, dan menangani stres kerja (Arora, 2017; Petrides dkk., 2016; Dolev & Leshem, 2017; Safina dkk., 2020). Guru dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih proaktif dan berkinerja baik (Akhtar dkk., 2017; Kotsou dkk., 2019; Rathore dkk., 2017). Guru yang mengelola emosinya dengan baik, lebih mampu menangani perilaku yang menantang dan dapat menciptakan atmosfer pembelajaran positif (Chang & Taxer, 2021; Zinsser dkk., 2016; Dewaele dkk., 2018).

Di sisi lain, guru juga menghadapi banyak hal yang menurunkan kepuasan kerja. Gaji yang rendah menjadi salah satu faktor utama karena tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, serta masih kalah dibandingkan negara lain di kawasan Asia (Maharjan, 2022). Selain itu, penyebab lainnya adalah kebijakan yang membentuk adanya perbedaan status guru sehingga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Siahaan & Meilani, 2019). Termasuk juga perubahan kebijakan kurikulum yang kerap kali berubah menyesuaikan pergantian pemegang jabatan juga dapat berdampak pada kepuasan guru (Indriani & Marno, 2024).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang disebabkan oleh hasil penilaian dari pengalaman kerja yang dimilikinya (Locke dkk., 1970). Kepuasan kerja dapat berupa sikap atau persepsi umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 1994). Kepuasan kerja tidak hanya perasaan positif yang dirasakan terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja juga perasaan negatif yang dirasakan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan yang dilakukan (Greenberg, 2011). Kepuasan kerja dapat dilihat dari aspek gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, pengakuan atas prestasi, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi (Spector, 1985).

Kepuasan kerja sendiri memiliki peran signifikan terhadap kinerja guru (Fithrie dkk., 2022). Guru yang merasa tidak puas atau tidak suka dengan pekerjaan cenderung mengalami penurunan kinerja (Ilyas & Abdullah, 2016). Sebaliknya, guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan berkomitmen dalam memaksimalkan pekerjaannya (Hidayat dkk., 2016). Lebih dari itu, perasaan kepuasan kerja dapat mendorong produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Inuwa, 2016). Hal ini diperkuat oleh teori *Human Relations* dari Elton Mayo yang menekankan faktor sosial dan psikologis seperti rasa dihargai, hubungan interpersonal yang positif, dan kepuasan terhadap kondisi kerja jauh lebih berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan sekadar insentif finansial semata (Emmanuel, 2023).

Penelitian menyebutkan bahwa terdapat mekanisme dari kepuasan kerja yang mampu menjembatani pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (Vratskikh dkk., 2016). Penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kecerdasan emosional (Rogowska & Meres, 2022). Selain itu, kecerdasan emosional terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja (Alwali & Alwali, 2022). Individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung merespons tekanan sebagai tantangan, bukan ancaman (Lea dkk., 2018; Extremera dkk., 2018). Kecerdasan emosional berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja, terlepas dari variabel demografis (Miao dkk., 2017).

Dengan demikian, kepuasan kerja dapat diperhitungkan sebagai faktor penting dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja. Namun demikian, penelitian yang telah ada sebelumnya hanya mengkaji peran variabel tersebut dalam konteks perawat dan pegawai perusahaan swasta (Afiuddin dkk., 2024; Jeffry & Handayani, 2024; Wilda & Megawati, 2024; Winandar dkk., 2021). Belum ada penelitian yang memasukkan variabel-variabel tersebut dalam konteks pendidikan vokasional, yaitu pada profesi seorang guru. Padahal profesi guru SMK tentunya memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda sehingga berpotensi memiliki dinamika mediasi yang berbeda.

Dari paparan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru memiliki peran yang krusial terhadap proses pembelajaran yang optimal. Akan tetapi, data yang ada masih menunjukkan tingkat kinerja yang belum memuaskan. Adanya potensi faktor kecerdasan emosional dalam mendorong rasa kepuasan sehingga meningkatkan kinerja, peneliti merasa perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengonfirmasi pengaruh tersebut. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji peran kecerdasan emosional terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini akan melihat peran kecerdasan emosional terhadap kinerja secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru SMK.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Melalui metode survei, penelitian ini dapat memberikan deskripsi kuantitatif tentang tren, sikap, dan opini dari suatu populasi ataupun tes hubungan antara variabel-variabel dengan mempelajari sampel dari populasi tersebut (Creswell & Creswell, 2018).

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penentuan sampel penelitian menggunakan metode *probability sampling* yaitu *cluster random sampling*. Teknik pengambilan sampel tersebut digunakan karena terbatasnya informasi untuk melakukan randomisasi pada level individu dan supaya setiap kelompok dalam populasi tetap dapat terwakili dengan baik sehingga sampel mampu merepresentasikan populasi penelitian. Proses randomisasi dilakukan pada tingkat sekolah sehingga semua guru pada sekolah yang terpilih dapat mengisi kuesioner penelitian. Pada penelitian ini didapatkan sampel sebanyak 287 partisipan yang berasal dari 6 SMK Negeri di Kabupaten Bantul yaitu, SMK N 1 Pajangan (8,4%), SMK N 1 Bantul (29,6%), SMK N 1 Pundong (11,5%), SMK N 1 Sewon (25,4%), SMK N 1 Pandak (10,8%), dan SMK N 2 Sewon (14,3%). Karakteristik partisipan penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Demografi Partisipan (n=287)

| Demographic Data | n | % | Demographic Data | n | % |
|----------------------|-----|------|----------------------------|-----|------|
| Jenis Kelamin | | | Status Kepegawaian | | |
| Laki-laki | 82 | 28,6 | Guru PNS | 201 | 70 |
| Perempuan | 205 | 71,4 | Guru PPPK | 72 | 25,1 |
| | | | Guru Honorer | 14 | 4,9 |
| Usia (M=46) | | | Peran Guru | | |
| 20-29 tahun | 14 | 4,9 | Guru Adaptif | 39 | 13,6 |
| 30-39 tahun | 63 | 22 | Guru Normatif | 104 | 36,2 |
| 40-49 tahun | 94 | 32,8 | Guru Produktif | 144 | 50,2 |
| 50-60 tahun | 116 | 40,4 | | | |
| Lama Bekerja | | | Pendidikan Terakhir | | |
| <5 tahun | 43 | 15 | D3 | 1 | 0,3 |
| 6-10 tahun | 28 | 9,8 | S1 | 236 | 82,6 |
| >10 tahun | 216 | 75,3 | S2 | 50 | 17,4 |

Teknik Pengambilan Data dan Instrumen Penelitian

Pengambilan data dilakukan menyebarkan kuesioner secara daring melalui *Google Form* (56,4%) dan luring melalui *paper-based* (43,6%). Pada awal kuesioner, partisipan penelitian akan diminta untuk membaca *informed consent* terlebih dahulu sebelum mulai mengisikan data diri dan instrumen penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Rotterdam Emotional Intelligence Scale* (REIS) untuk mengukur kecerdasan emosional dari Pekaar dkk. (2018) yang sudah diadaptasi oleh peneliti, *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) untuk mengukur kinerja dari Koopmans dkk. (2012) versi bahasa Indonesia (Widyastuti & Hidayat, 2018), dan *Job Satisfaction Survey* (JSS) untuk mengukur kepuasan kerja dari Spector (1985) versi bahasa Indonesia (Igarashi dkk, 2024). Setiap instrumen penelitian sudah menunjukkan reliabilitas yang baik dengan koefisien *Cronbach's Alpha* pada REIS secara keseluruhan (0,935) dan setiap dimensinya (0,827-0,895); IWPQ setiap dimensinya (0,855-0,874); dan JSS secara keseluruhan (0,973) serta setiap dimensinya (0,776-0,854). Sedangkan validitas setiap instrumen dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Validitas Instrumen

| | RMSEA | SRMR | CFI | TLI |
|---|-------|-------|-------|-------|
| <i>Rotterdam Emotional Intelligence Scale</i> (REIS) | 0,072 | 0,075 | 0,882 | 0,870 |
| <i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IWPQ) | 0,085 | 0,057 | 0,897 | 0,881 |
| <i>Job Satisfaction Survey</i> (JSS) | 0,093 | 0,071 | 0,825 | 0,802 |

Meskipun instrumen pada penelitian ini masih menunjukkan rentang *marginal fit* dan *poor fit*, hal tersebut masih dapat ditoleransi. Sebuah penelitian menyebutkan bahwa ada kecenderungan ketika instrumen memiliki tingkat overdeterminasi—memiliki banyak indikator pada faktor laten—memiliki tingkat *fit* yang lebih rendah daripada instrumen dengan rasio item-faktor lebih kecil (Shi dkk., 2019). Misalnya pada instrumen JSS & REIS yang memiliki banyak indikator dalam mengukur kepuasan kerja. Model CFA standar menerapkan *constraint independent clusters* yang mengasumsikan setiap item hanya memuat pada satu faktor tanpa adanya *cross-loading*, padahal instrumen psikologis yang mengukur konstruk kompleks seperti kecerdasan emosional, performa kerja, dan kepuasan kerja sangat mungkin memiliki item-item yang secara substantif berkaitan dengan lebih dari satu dimensi (Goretzko dkk., 2023). Dengan mempertimbangkan keseluruhan faktor tersebut, nilai indeks *fit* yang diperoleh dalam penelitian ini dinilai masih dapat diterima dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif akan menunjukkan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, dan rentang skor (minimum dan maksimum) untuk masing-masing variabelnya (Creswell & Creswell, 2018). Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat mengetahui gambaran realitas dan variasi dari data penelitian serta tidak bermaksud untuk melakukan pengujian hipotesis (Azwar, 2019). Selain itu, analisis deskriptif dapat menyajikan informasi terkait frekuensi dan persentase tentang distribusi karakteristik partisipan penelitian. Sedangkan untuk analisis mediasi pada penelitian ini akan menggunakan

modul *Advanced Mediation Models* (jAMM) pada software Jamovi 2.5.3 dengan metode *bootstrap confidence interval* (CI) sebanyak 5000 replikasi. Replikasi data sebanyak 5,000 sudah cukup untuk mendapatkan interval kepercayaan yang valid (Hayes, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil dari skor skala kepuasan kerja (JSS) akan diinterpretasi sesuai dengan norma yang disusun oleh pengembangnya. Sedangkan skala kinerja (IW PQ) dan kecerdasan emosional (REIS) akan diinterpretasi menggunakan norma hipotetik. Berikut merupakan analisis deskriptif dari setiap variabelnya.

a. Analisis Deskriptif Kecerdasan Emosional

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa sebagian besar partisipan memiliki kecerdasan emosional dalam taraf tinggi (68,29%) dan sedang (31,71%). Tidak terdapat partisipan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional rendah.

Tabel 3. Kategorisasi Data Kecerdasan Emosional (N=287)

| Kategori | Interval Skor | Total | Persentase |
|----------|-------------------------|-------|------------|
| Tinggi | $X > 102,66$ | 196 | 68,29% |
| Sedang | $65,34 < X \leq 102,66$ | 91 | 31,71 % |
| Rendah | $X \leq 65,34$ | 0 | 0,00% |

b. Analisis Deskriptif Kinerja

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa mayoritas partisipan atau 261 (90,94%) partisipan memersepsi dirinya memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sementara tingkat kinerja sedang terdapat 26 (9,06%) partisipan dan tidak ada partisipan dengan tingkat kinerja rendah.

Tabel 4. Kategorisasi Data Kinerja (N=287)

| Kategori | Interval Skor | Total | Persentase |
|----------|----------------|-------|------------|
| Tinggi | $X > 8$ | 261 | 90,94% |
| Sedang | $4 < X \leq 8$ | 26 | 9,06% |
| Rendah | $X \leq 4$ | 0 | 0,00% |

c. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa 207 (72,13%) partisipan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sementara sebanyak 66 (23%) partisipan merasa ambivalen dan 14 (4,88%) partisipan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Tabel 5. Kategorisasi Data Kepuasan Kerja (N=287)

| Kategori | Interval Skor | Total | Persentase |
|---------------------------------------|---------------|-------|------------|
| Tidak Puas (<i>dissatisfaction</i>) | 36-108 | 14 | 4,88% |
| Ambivalen | 108-144 | 66 | 23,00% |
| Puas (<i>satisfaction</i>) | 144-216 | 207 | 72,13% |

Hasil Analisis Mediasi

Hasil dari analisis mediasi menunjukkan bahwa seluruh jalur pada analisis mediasi memiliki pengaruh yang valid dan signifikan. Hal tersebut dapat terlihat pada Tabel 6, yang menunjukkan nilai 95% CI tidak melewati nol—antara nilai *upper* dan *lower*—dan nilai $p < 0,05$. Baik efek tidak langsung (*indirect*) maupun efek langsung (*direct*) memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam model mediasi yang dirancang dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Analisis Mediasi

| <i>Effect</i> | <i>Est.</i> | 95% CI | | β | p |
|---|-------------|--------------|--------------|---------|--------|
| | | <i>Lower</i> | <i>Upper</i> | | |
| <i>Indirect (a.b)</i> | | | | | |
| Kecerdasan Emosional (X) → Kinerja (Y) | 0,0051 | 0,0013 | 0,0105 | 0,0490 | 0,014 |
| Kecerdasan Emosional (X) → Kepuasan Kerja (M) [a] | 0,334 | 0,0772 | 0,6017 | 0,1557 | 0,008 |
| Kepuasan Kerja (M) → Kinerja (Y) [b] | 0,0153 | 0,0093 | 0,0212 | 0,315 | <0,001 |
| <i>Direct [c']</i> | | | | | |
| Kecerdasan Emosional (X) → Kinerja (Y) | 0,0451 | 0,0347 | 0,0559 | 0,4326 | <0,001 |
| Total [c'+a.b] | | | | | |
| Kecerdasan Emosional (X) → Kinerja (Y) | 0,0502 | 0,0385 | 0,0605 | 0,4817 | <0,001 |

Keterangan:

X = Kecerdasan Emosional (prediktor/independen)

M = Kepuasan Kerja (mediator)

Y = Kinerja (*outcome*/dependen)

a = Jalur Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja (X→M)

b = Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (M→Y)

c' = Jalur Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja setelah mengontrol mediator (M) (X→Y)

c = Total pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja, mencakup jalur langsung maupun tidak langsung (c'+(a×b))

Hasil dari analisis mediasi dapat mengonfirmasi hipotesis penelitian ini, yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada guru SMK. Pada efek tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,0051 ($\beta=0,0490$; $p=0,014$), dengan sumbangan jalur a (kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja) sebesar 0,334 ($\beta=0,1557$; $p=0,008$) dan jalur b (kepuasan kerja terhadap kinerja) sebesar 0,0153 ($\beta=0,315$; $p<0,001$). Efek tidak langsung ini berkontribusi sebesar 10,17% dari keseluruhan efek total. Adapun efek langsung antara kecerdasan emosional dan kinerja tanpa memperhitungkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, memiliki pengaruh positif dengan nilai sebesar 0,0451 ($\beta=0,4326$; $p<0,001$). Efek langsung dan tidak langsung yang sama-sama signifikan mengindikasikan bahwa penelitian ini memiliki efek mediasi yang bersifat parsial. Artinya, variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya menjelaskan sebagian pengaruh yang terjadi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Sedangkan efek total atau gabungan dari efek langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh positif sebesar 0,0502 ($\beta=0,4817$; $p<0,001$).

Pembahasan

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kecerdasan emosional dan kinerja tinggi serta merasa puas dalam pekerjaannya. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh lamanya masa kerja, di mana mayoritas guru telah bekerja lebih dari 10 tahun, yang berkorelasi positif dengan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja (Rather & Sofal, 2023; Sambu, 2019; Spira dkk., 2019). Namun, hubungan masa kerja dan kepuasan kerja juga bersifat kontekstual karena tidak selalu menjamin kesempatan promosi (Sarker dkk., 2015). Selain itu, temuan ini perlu ditafsirkan dengan hati-hati karena mungkin terdapat bias *social desirability*, mengingat ketiga variabel berkaitan erat dengan citra profesional guru.

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Artinya, kecerdasan emosional tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu memahami dan mengelola emosi diri maupun orang lain, sehingga mereka lebih mudah membangun relasi kerja yang positif, mengurangi konflik, serta menciptakan pengalaman kerja yang lebih menyenangkan. Kondisi tersebut berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong individu untuk menunjukkan performa yang lebih optimal.

Pengaruh tidak langsung yang signifikan mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja (Alwali & Alwali, 2022; Naz dkk., 2022). Namun, dibandingkan dengan penelitian lain, besar pengaruh tidak langsung dalam studi ini tergolong lebih kecil (Naqvi & Siddiqui, 2023; Latif dkk., 2017), yang mungkin disebabkan oleh perbedaan karakteristik partisipan dan prosedur pengumpulan data. Kecerdasan emosional terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, selaras dengan penelitian yang menyatakan bahwa kemampuan mengelola emosi dapat menciptakan lingkungan psikologis kerja yang lebih positif (Lee, 2018; Bano dkk., 2021). Guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih tangguh dan mampu menerapkan strategi koping adaptif dalam menghadapi tekanan kerja (Cichoń dkk., 2023). Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi prediktor signifikan terhadap kinerja, memperkuat temuan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik (Latif dkk., 2017; Wen dkk., 2019).

Selain terdapat pengaruh tidak langsung, kecerdasan emosional juga terbukti secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan ($\beta=0,4326$; $p<0,001$). Dengan kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan individu dapat secara aktif terlibat dalam pekerjaannya, seperti mengambil inisiatif dan mengembangkan kompetensi yang dimilikinya (Naz dkk., 2022). Selain itu, individu dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi mampu mengelola diri secara emosional untuk mengatasi stres dan konflik dengan lebih konstruktif (Vashisht dkk., 2018). Individu yang seperti itu mampu mengatasi lingkungan

dengan lebih efektif secara emosional dan kembali berfungsi dengan optimal sehingga berdampak pada performa kerja yang diberikannya.

Efek total menguatkan temuan ini, bahwa meskipun kepuasan kerja berperan sebagai mediator, pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK lebih besar. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan guru dalam mengelola diri secara emosional menjadi faktor utama dalam menunjang performa kerja (Nasir dkk., 2023). Dengan kata lain, guru SMK yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun dalam kondisi kerja yang tidak selalu memuaskan—misalnya beban administrasi yang tinggi, keterbatasan fasilitas, atau tekanan target kompetensi siswa. Walaupun demikian, kepuasan kerja tetap berperan penting sebagai faktor pendukung dan tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja guru SMK secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Analisis hanya dilakukan pada skor total variabel, sehingga tidak mengungkap pengaruh tiap dimensi secara spesifik. Cakupan partisipan terbatas pada satu wilayah, dan randomisasi hanya dilakukan pada level kelompok karena keterbatasan akses data individu. Selain itu, penelitian belum mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, serta menggunakan instrumen self-report tanpa kontrol terhadap bias *social desirability*. Keterbatasan ini membuat interpretasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati, terutama dalam hal generalisasi temuan ke konteks yang lebih luas. Penelitian selanjutnya, penting untuk mempertimbangkan pendekatan pengukuran dan desain penelitian yang lebih komprehensif dalam mengkaji hubungan antar variabel tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah disampaikan, bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada guru SMK Negeri di Kabupaten Bantul. Mediasi yang terjadi merupakan mediasi secara parsial. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional—kemampuan menilai dan mengelola emosi pada diri sendiri maupun orang lain—dapat berpengaruh pada performa kerja guru secara langsung dan tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan penelitian, penting untuk pihak sekolah mengintegrasikan pengembangan kecerdasan emosional dalam pelatihan guru, kepuasan kerja dan kinerja guru. Misalnya dapat mengadakan *workshop* rutin, pendampingan (*coaching*) berbasis refleksi diri, atau program *peer learning* antar guru. Pemangku kebijakan perlu merancang kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan guru secara merata serta berbasis data untuk mendukung peningkatan kinerja. Penelitian selanjutnya dapat memperdalam analisis hubungan antar variabel dengan menguji masing-masing dimensi kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan kinerja secara terpisah, serta mengeksplorasi peran variabel lain sebagai mediator atau moderator, seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Selain itu, penggunaan metode pengukuran yang lebih objektif, seperti penilaian kinerja berbasis supervisor atau data kinerja aktual, dapat dipertimbangkan untuk mengurangi potensi bias persepsi.

REFERENSI

- Afiuddin, M. R., Kadir, Muh. A., & Sohilaui, M. I. (2024). Apakah kepuasan kerja yang dirasakan dapat memediasi efek kecerdasan emosional dan mutasi pekerjaan terhadap performa karyawan? *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2).
- Akalin, S., & Sucuoglu, B. (2015). Effects of classroom management intervention based on teacher training and performance feedback on outcomes of teacher-student dyads in inclusive. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 15(3). <https://doi.org/10.12738/estp.2015.3.2543>
- Akhtar, W., Ghufuran, H., Husnain, M., & Shahid, A. (2017). The effect of emotional intelligence on employee's job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(03). <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000243>
- Alwali, J., & Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: A test of the mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(6). <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0486>
- Arora, D. B. (2017). Importance of emotional intelligence in the workplace. *International Journal of Engineering and Applied Sciences (IJEAS)*, 4(4).
- Azwar, S. (2019). Metode penelitian psikologi edisi II cetakan III. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research*, 32(3). <https://doi.org/10.19030/jabr.v32i3.9667>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Bano, U., Ahmed, A., Aziz, S., Tassadaq, N., Ahsan, O., & Wasim, M. (2021). Emotional intelligence and job satisfaction among medical teaching faculty. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, 71(2). <https://doi.org/10.51253/pafmj.v71i2.6615>
- Chang, M. L., & Taxer, J. (2021). Teacher emotion regulation strategies in response to classroom misbehavior. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 27(5). <https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1740198>
- Cichoń, J., Plaszczyńska-Żywko, L., & Kózka, M. (2023). Emotional intelligence and coping strategies among intensive care unit nurses. *Nursing in Critical Care*, 28(2). <https://doi.org/10.1111/nicc.12839>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Dewaele, J. M., Gkonou, C., & Mercer, S. (2018). Do ESL/EFL teachers' emotional intelligence, teaching experience, proficiency and gender affect their classroom practice?. *Emotions in*

-
- Second Language Teaching: Theory, Research and Teacher Education*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-75438-3_8
- Dolev, N., & Leshem, S. (2017). Developing emotional intelligence competence among teachers. *Teacher Development*, 21(1). <https://doi.org/10.1080/13664530.2016.1207093>
- du Plessis, M. (2023). Trait emotional intelligence and flourishing: The mediating role of positive coping behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49. <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2063>
- Emmanuel, O. (2023). The application of Elton Mayo's human relations theory and Douglas McGregor's theory X and Y to achieve organization objectives. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 11(4).
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-álvarez, N., & Quintana-Orts, C. (2018). How does emotional intelligence make one feel better at work? The mediational role of work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph15091909>
- Fauth, B., Decristan, J., Decker, A. T., Büttner, G., Hardy, I., Klieme, E., & Kunter, M. (2019). The effects of teacher competence on student outcomes in elementary science education: The mediating role of teaching quality. *Teaching and Teacher Education*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102882>
- Fithrie, S., Farwitawati, R., & Masirun, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(1). <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i1.855>
- Goretzko, D., Siemund, K., & Sterner, P. (2023). Evaluating model fit of measurement models in confirmatory factor analysis. *Education Psychology Measurement*, 84(1). <https://doi.org/10.1177/00131644231163813>
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations : Global Edition*. Pearson.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression approach*. Guilford Press.
- Hidayat, R., Sridana, N., & Sudirman, S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.29303/jipp.v1i2.15>
- Igarashi, N. H., Kiriya, J., Carandang, R. R., & Ong, K. I. C. (2024). Securing human resources for Japan's aging population: A mixed methods study of job satisfaction and well-being among Southeast Asian long-term care workers in Japan. *BMC Health Services Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11572-1>
- Ilyas, M., & Abdullah, T. (2016). The effect of leadership, organizational culture, emotional intelligence, and job satisfaction on performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(2). <https://doi.org/10.11591/ijere.v5i2.4534>

- Indriani, S. M., & Marno, M. (2024). Dampak perubahan kebijakan kurikulum terhadap guru. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.6379>
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1).
- Jayanti, K. D., & Senam, S. (2017). Studi kinerja guru lulusan program studi pendidikan kimia Universitas Negeri Yogyakarta di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Pendidikan IPA*, 3(1). <https://doi.org/10.21831/jipi.v3i1.13686>
- Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) unit induk Pemangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1). <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>
- Juandi, A., & Sontani, U. T. (2017). Keterampilan dan kreativitas mengajar guru sebagai determinan terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2). <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8114>
- Kirono, L. P., & Anwar, M. (2024). Analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan stres kerja pada Bank Mandiri Regional VIII Surabaya. *Jurnal Manajerial*, 11(3), 495. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v11i03.8124>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1). <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koswara, K., Rasto, R. (2016). Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1). <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving emotional intelligence: A systematic review of existing work and future challenges. *Emotion Review*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/1754073917735902>
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Latif, H., Majoka, M. I., & Khan, M. I. (2017). Emotional intelligence and job performance of high school female teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(2).
- Lea, R. G., Qualter, P., Davis, S. K., Pérez-González, J. C., & Bangee, M. (2018). Trait emotional intelligence and attentional bias for positive emotion: An eye tracking study. *Personality and Individual Differences*, 128. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.02.017>
- Lee, H. J. (2018). How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. *International Review of Administrative Sciences*, 84(4). <https://doi.org/10.1177/0020852316670489>

- Locke, E. A., Cartledge, N., & Knerr, C. S. (1970). Studies of the relationship between satisfaction, goal-setting, and performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(2). [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90011-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90011-5)
- Maharjan, S. (2022). Employee's salary and job satisfaction in Banking sector of Nepal. *International Journal of Scientific Engineering and Applied Science (IJSEAS)*, 8(4).
- Maulana, M. (2022). Pengaruh job crafting, communication skills dan work environment terhadap job performance dengan hubungan kerja sebagai variabel intervening pada pekerja Mikro BRI Kanca Demak. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.55784/jueb.v1i3.276>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence effects on job satisfaction mediated by job resources, and a test of moderators. *Personality and Individual Differences*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.031>
- Naqvi, S. T. A., & Siddiqui, A. N. (2023). The impact of emotional intelligence on job performance with a mediating role of job satisfaction. *Market Forces*, 18(1). <https://doi.org/10.51153/mf.v18i1.606>
- Nasir, S. Z., Bamber, D., & Mahmood, N. (2023). A perceptual study of relationship between emotional intelligence and job performance among higher education sector employees in Saudi Arabia. *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(1). <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2021-0323>
- Naz, B., Fida, M. K., & Khan, M. Z. (2022). Emotional intelligence and job performance of employees working in the financial sector of Pakistan: Job satisfaction as the mediator. *Journal of Professional & Applied Psychology*, 3(4), 403–416. <https://doi.org/10.52053/jpap.v3i4.124>
- Ndapaloka, V., Hardyanto, W., & Prihatin, T. (2016). Pengaruh supervisi akademik pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi berprestasi sebagai mediasi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Ende. *Educational Management*, 5(1).
- Nuraida, D. (2023). Strategi pembelajaran pendidikan agama islam dalam mengintegrasikan materi etos kerja di dunia kerja: Studi kualitatif di SMK Negeri 1 Tasikmalaya. *Jurnal Studi Islam Multidisiplin*, 1(2).
- Orno, G. C. N., & Hasbullah, D. (2020). Pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKN. *SIPATOKKONG*, 1(1).
- Pekaar, K. A., Bakker, A. B., van der Linden, D., & Born, M. P. (2018). Self- and other-focused emotional intelligence: Development and validation of the Rotterdam Emotional Intelligence Scale (REIS). *Personality and Individual Differences*, 120. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.045>
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah (2018).

- Petrides, K. V., Mikolajczak, M., Mavroveli, S., Sanchez-Ruiz, M. J., Furnham, A., & Pérez-González, J. C. (2016). Developments in trait emotional intelligence research. *Emotion Review*, 8(4). <https://doi.org/10.1177/1754073916650493>
- Prasetyo, D. I., Herlambang, A. D., & Wijoyo, S. H. (2020). Kesenjangan profil antara hard skills dan soft skills Lulusan SMK jurusan rekayasa perangkat lunak dengan kebutuhan industri bidang teknologi informasi di Kota Malang. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 4(9), 2902–2911.
- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan kinerja guru melalui lingkungan kerja dengan mengoptimalkan efektivitas kepemimpinan dan komitmen tugas. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 255–266. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p255>
- Rahmasar, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA dan SMK. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(1). <https://doi.org/10.24912/provitae.v16i1.23542>
- Rather, R. A., & Sofal, F. A. (2023). Academic administration of Indian school system: A study on emotional intelligence of school academic administrators in relation to various background variables. *Management in Education*, 40(2). <https://doi.org/10.1177/08920206231189845>
- Rathore, D., Chadha, N. K., & Rana, S. (2017). Emotional intelligence in the workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(2).
- Robbins, S. P. (1994). *Teori organisasi: struktur, desain dan aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Rogowska, A. M., & Meres, H. (2022). The mediating role of job satisfaction in the relationship between emotional intelligence and life satisfaction among teachers during the COVID-19 pandemic. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(7), 666-676.
- Safina, A. M., Arifullina, R. U., Ganieva, A. M., & Katushenko, O. A. (2020). Emotional intelligence in teachers' activities. *Journal of History Culture and Art Research*, 9(2). <https://doi.org/10.7596/taksad.v9i2.2677>
- Sambu, J. K. (2019). The impact of emotional intelligence on job Performance: A case of an international school in Nairobi, Kenya. *International Journal of Innovative Research and Development*, 8(5). <https://doi.org/10.24940/ijird/2019/v8/i5/may19059>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sarker, S. J., Khan, H. T. A., & Butt, S. (2015). Job satisfaction and socio-demographic nexus: An examination of business link employees in England. *Journal of Applied Economic Sciences*, 10(8).
- Shi, D., Lee, T., Maydeu-Olivares, A. (2019). Understanding the model size effect on SEM fit indices. *Educational and Psychological Measurement*, 79(2), 310-334. <https://doi.org/10.1177/0013164418783530>

-
- Shin, D., & Konrad, A. M. (2017). Causality between high-performance work systems and organizational performance. *Journal of Management*, 43(4). <https://doi.org/10.1177/0149206314544746>
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2). <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Sojanah, J., & Hadi, I. A. (2020). Kreativitas mengajar guru dan minat belajar siswa sebagai determinan terhadap hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(1). <https://doi.org/10.17509/jpm.v5i1.25858>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6). <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Spira, C., Kirkby, A. E., & Plumptre, A. J. (2019). Understanding ranger motivation and job satisfaction to improve wildlife protection in Kahuzi-Biega National Park, eastern Democratic Republic of the Congo. *ORYX*, 53(3). <https://doi.org/10.1017/S0030605318000856>
- Vashisht, R., Singh, K., & Sharma, S. (2018). Emotional intelligence and its relationship with conflict management and occupational stress: A meta-analysis. *Pacific Business Review International*, 11(4).
- Vratskikh, I., Masa'deh, R. (Moh'dTaisir), Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The impact of emotional intelligence on job performance via the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 11(2). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p69>
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Wilda, M., & Megawati. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr Zainal Abidin Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 9(2).
- Winandar, F., I Ketut R.Sudiarditha, & Dewi Susita. (2021). Pengaruh budaya kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel ediasi pada PT Matahari Department Store Tbk. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1). <https://doi.org/10.37339/e-bis>

Zinsser, K. M., Christensen, C. G., & Torres, L. (2016). She's supporting them; who's supporting her? Preschool center-level social-emotional supports and teacher well-being. *Journal of School Psychology, 59*. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2016.09.001>