

KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA PENDIDIK: STUDI META-ANALISIS

¹Nurul Huda*, ²Dian Kemala Putri, ³Djamaludin Ancok

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Indonesia

¹nurulhuda.psi05@gmail.com*

*) Penulis Korespondensi

Abstrak

Beberapa penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya telah menunjukkan korelasi antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja pada tenaga pendidik. Namun, belum ada penelitian yang mengungkapkan seberapa besar nilai true r dan size effect dari korelasi kedua variabel tersebut pada tenaga pendidik. Meta-analisis ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara kecerdasan emosional dengan menggunakan effect size. Total sampel penelitian ini adalah 6456 orang dari 14 studi yang dianggap memenuhi syarat. Temuan dari meta-analisis ini menunjukkan bahwa efek acak menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki korelasi positif signifikan dengan kepuasan kerja pada tenaga pendidik dengan level ($z = 5.995$; $p < .01$; 95% CI [0.222; 0.437]) dengan nilai hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yaitu $r = 0.329$. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan efek yang cukup signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga pendidik.

Keywords: tenaga pendidik, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, meta-analisis

Abstract

Several previously published studies have shown a correlation between emotional intelligence and job satisfaction in educators. However, there has been no research that reveals how big the true r value and effect size of the correlation of these two variables are for educators. This meta-analysis aims to measure the relationship between emotional intelligence using effect sizes. The total sample of this study was 6456 people from 14 studies that were considered eligible. The findings from this meta-analysis show that the random effect shows that emotional intelligence has a significant positive correlation with job satisfaction in teaching staff at the level ($z = 5.995$; $p < .01$; 95% CI [0.222; 0.437]) with the value of the relationship between emotional intelligence and job satisfaction, namely $r = 0.329$. This shows that emotional intelligence has a significant effect on job satisfaction in educators.

Keywords: teacher, job satisfaction, emotional intelligence, meta-analysis

PENDAHULUAN

Pada Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 2 Pasal 3 menyatakan bahwa “Pendidikan Nasional berfungsi mengem-bangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi

peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

The Political and Economic Risk Consultancy (PERC) (dalam Hartini, Normiyati, & Wardhana, 2022) mengemuka-

kan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih tergolong sangat rendah dibandingkan dengan beberapa negara yang berada di Asia. Berbagai macam usaha telah dilakukan oleh pemerintah untuk dapat memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia. Berbagai tantangan pada dunia pendidikan menjadikan sulitnya dalam memperoleh sumber daya insan yang berkualitas dalam menghadapi daya saing globalisasi saat ini. Peran tenaga pendidik tidaklah mudah dalam menghadapi perubahan dunia pada masa yang akan datang, sehingga peran dari tenaga pendidik sangatlah penting dan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas serta profesionalitas dalam mendidik serta membimbing anak didiknya demi mencapai tujuan pendidikan (Holis, Komariyah & Purbangoro, 2017).

Salah satu sumber daya manusia yang berperan penting pada bidang pendidikan adalah tenaga pendidik. Tenaga pendidik disini tidak hanyalah guru, tetapi juga mencakup dosen, Peran tenaga pendidik sangat diperlukan dalam menciptakan masyarakat yang cerdas yang berasal dari pendidikan yang dihasilkan, mengembangkan kemampuan anak didik yang kreatif menuju negara yang maju di bidang pendidikan, serta mencetak sumber daya manusia yang kompeten. Akan tetapi, sebagai tenaga pendidik seringkali merasakan ketidakpuasan dalam berbagai hal yang dialami, seperti penghasilan, lingkungan kerja, fasilitas, promosi, kurangnya pelatihan dan pengembangan yang

diberikan, kondisi kerja, dan masalah lainnya (Dey, Rahman & Akther, 2013).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, hal ini dikarenakan setiap individu akan memiliki taraf kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada setiap individu yang bekerja (Pangarso & Ramadhyanti, 2015). Kepuasan kerja pada tenaga pendidik ditandai dengan harapan tercapainya akan rasa puas dan dapat terselesaikannya semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari organisasi tempat individu bekerja. Apabila seseorang merasakan kepuasan pada pekerjaan yang telah dilakukannya, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan semangat kerja yang tinggi. Sebagai akibatnya tujuan organisasi atau suatu forum pendidikan dapat tercapai secara optimal, namun sebaliknya apabila seseorang tidak dapat merasakan kepuasan pada pekerjaannya, maka tercipta suasana yang kaku, membosankan, serta semangat kerja tim yang rendah (Siagian dalam Simanjuntak, 2018). Oleh karena itu, kepuasan kerja berkaitan dengan kesesuaian antara harapan dari tenaga pendidik dengan kenyataan yang dialami (Mukhtar, Hapzi, & Rusmini, 2017).

Salah satu faktor yang penting untuk menciptakan tercapainya harapan akan kepuasan kerja pada dosen adalah faktor

kecerdasan emosional. Goleman (2003) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri, memiliki ketahanan untuk menghadapi kegagalan, mampu mengendalikan emosi dan menahan kepuasan, serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut, seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, mempunyai kepuasan, serta dapat mengatur suasana hati.

Kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam dunia pekerjaan karena dengan kecerdasan emosional memungkinkan individu yang bekerja dapat mengelola emosinya dengan baik, sehingga membuat individu dapat bekerja secara efektif dalam mencapai visi dan misi organisasi tersebut. Kecerdasan emosional (EQ) menyumbang 80% dari penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ). Pengetahuan yang baik tentang emosi orang lain, dan kemampuan untuk mengelolanya dapat membantu seseorang dalam meraih kesuksesan serta kepuasan dalam pekerjaannya. Kecerdasan emosional dianggap memainkan peran penting dalam kehidupan kerja saat ini. Keuntungan lain dari kecerdasan emosional adalah hal tersebut memungkinkan karyawan untuk lebih memahami dan mengatur emosi, sehingga membantu dalam mengetahui perilaku itu sendiri serta hubungannya dengan orang lain. Berdasarkan studi psikologis, menunjukkan bahwa memahami dan mengendalikan emosi

memainkan peran penting dalam kehidupan dan lingkungan kerja seseorang (Ealias & George, 2012).

Sudah cukup banyak penelitian yang telah dipublikasikan mengenai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, akan tetapi belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel tersebut yang disajikan dalam meta-analisis, khususnya yang dikaitkan pada partisipan tenaga pendidik. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dikhususkan untuk dilakukan studi meta-analisis yang merupakan salah satu bentuk metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder atau data-data penelitian yang telah ada untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian-penelitian yang telah ada (Retnawati, Apino, Kartianom, Djidu, & Anazifa, 2018). Dengan dilakukannya studi meta-analisis ini diharapkan dapat mengisi kekosongan dan menambah wawasan mengenai kedua variabel tersebut.

Studi meta-analisis ini dilakukan untuk membantu melihat hasil dari berbagai penelitian dalam konstruk yang sama kemudian mengeksplorasi korelasi antar karakteristik dan temuan secara statistik (Lipsey & Wilson, 2001). Tujuan dari meta-analisis ini yaitu melihat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Dalam meta-analisis ini juga akan dilihat bagaimana korelasi itu ada setelah mempertimbangkan *effect size* dan berbagai varian yang ada, serta memastikan kekuatan

korelasi, heterogenitas, simetri atau tidaknya distribusi skor, dan bias publikasi.

METODE PENELITIAN

Desain Protokol

Studi meta-analisis ini dilakukan dengan bertujuan untuk menentukan nilai *true r* dan *effect size* dari berbagai penelitian mengenai korelasi kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada pengajar. Penelusuran dilakukan hingga tahun 2022 dan beberapa studi yang ditemukan dianggap relevan. Penyeleksian studi dilakukan melalui beberapa tahap diantaranya yaitu identifikasi, *screening*, dan eligibilitas. Penilaian studi dilakukan dengan menggunakan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews 2020* (Page dkk., 2021).

Strategi Pencarian

Upaya pencarian dilakukan berdasarkan dua sumber utama, yaitu register Google Scholar dan database, seperti Frontiers, Wiley, IISTE, dan MDPI. Kata kunci yang digunakan adalah “kepuasan kerja”, “kecerdasan emosional”, dan “pendidik”. Literatur yang ditemukan dan layak digunakan berkisar antara tahun 2010 hingga tahun 2022.

Kriteria Inklusi

Kriteria dasar yang digunakan dalam meta-analisis ini adalah (1) studi kuantitatif, (2) melibatkan kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Kriteria Pengecualian

Beberapa kriteria tidak dimasukkan kedalam pencarian penelitian dalam meta-analisis ini. Beberapa kriteria yang tidak dimasukkan diantaranya adalah (1) surat kepada editor, (2) studi sarjana dan tesis magister, serta (3) literatur seperti prosiding. Pertimbangan tambahan dalam meta-analisis ini adalah hasil nilai statistik yang tidak menghasilkan nilai *r*, *t*, *F* atau nilai R^2 , dan studi yang menggunakan nilai Chi-Square tidak digunakan sebagai sumber literatur meta-analisis ini.

Koleksi Data dan Analisis

Pencarian literatur yang dilakukan dengan menggunakan berbagai kata kunci baik dari sumber data base maupun sumber register. Studi yang telah ditemukan kemudian dipilih berdasarkan konteks yang ditetapkan. Kriteria inklusi yang telah ditetapkan sebelumnya digunakan untuk memilah sumber-sumber literatur yang layak dan mana yang tidak, termasuk pertimbangan literatur untuk temuan statistik.

Ekstraksi Data

Data dari sumber literatur yang ditemukan selanjutnya dilakukan ekstraksi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Dalam hal ini, ekstraksi dilakukan secara mandiri.

Analisis Statistik

Studi yang dinyatakan lolos dalam penyeleksian awal kemudian dianalisis dan

dicari koefisien korelasi dan jumlah partisipan dalam penelitian tersebut. Temuan statistik yaitu berupa nilai angka dalam bentuk F, d, t atau R^2 yang kemudian diubah menjadi nilai r. Langkah selanjutnya adalah menghitung *effect size* (z), varians (Vz), dan standar error (ZEz). Kemudian hasil dari *effect size* (z), varians (Vz), dan standar error (ZEz) diolah menggunakan JASP. Hal utama yang harus dilakukan adalah menemukan hasil perhitungan uji heterogenitas (*calculation of heterogeneity*), efek ringkasan (*summary effect size*), *forest plot*, *funnel plot*, *Egger's test*, dan *fail-safe N test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data demografi pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian partisipan adalah guru sekolah. Hanya terdapat dua penelitian yang menyebut dosen. Satu studi menampilkan data usia rata-rata peserta, sedangkan beberapa studi lainnya tidak menampilkan. Dalam meta-analisis ini, usia hanya digunakan sebagai data pendukung dan tidak digunakan dalam perhitungan. Sumber skala yang digunakan pada kedua variabel tersebut bervariasi, hal ini dikarenakan berkembangnya konstruk variabel dalam berbagai setting penelitian, sedangkan untuk setting nasional studi tersebut berasal dari beberapa negara.

Dalam pencarian tahap awal meta-analisis ini menemukan 15 penelitian. Setelah duplikat dihilangkan dan mempertimbangkan kriteria inklusi dan eksklusi terdapat 14 studi dari 11 penelitian yang dianggap memenuhi persyaratan dengan jumlah total partisipan sebanyak 6.456 orang. Terdapat 6.070 partisipan pada kelompok guru dan 386 pada kelompok dosen.

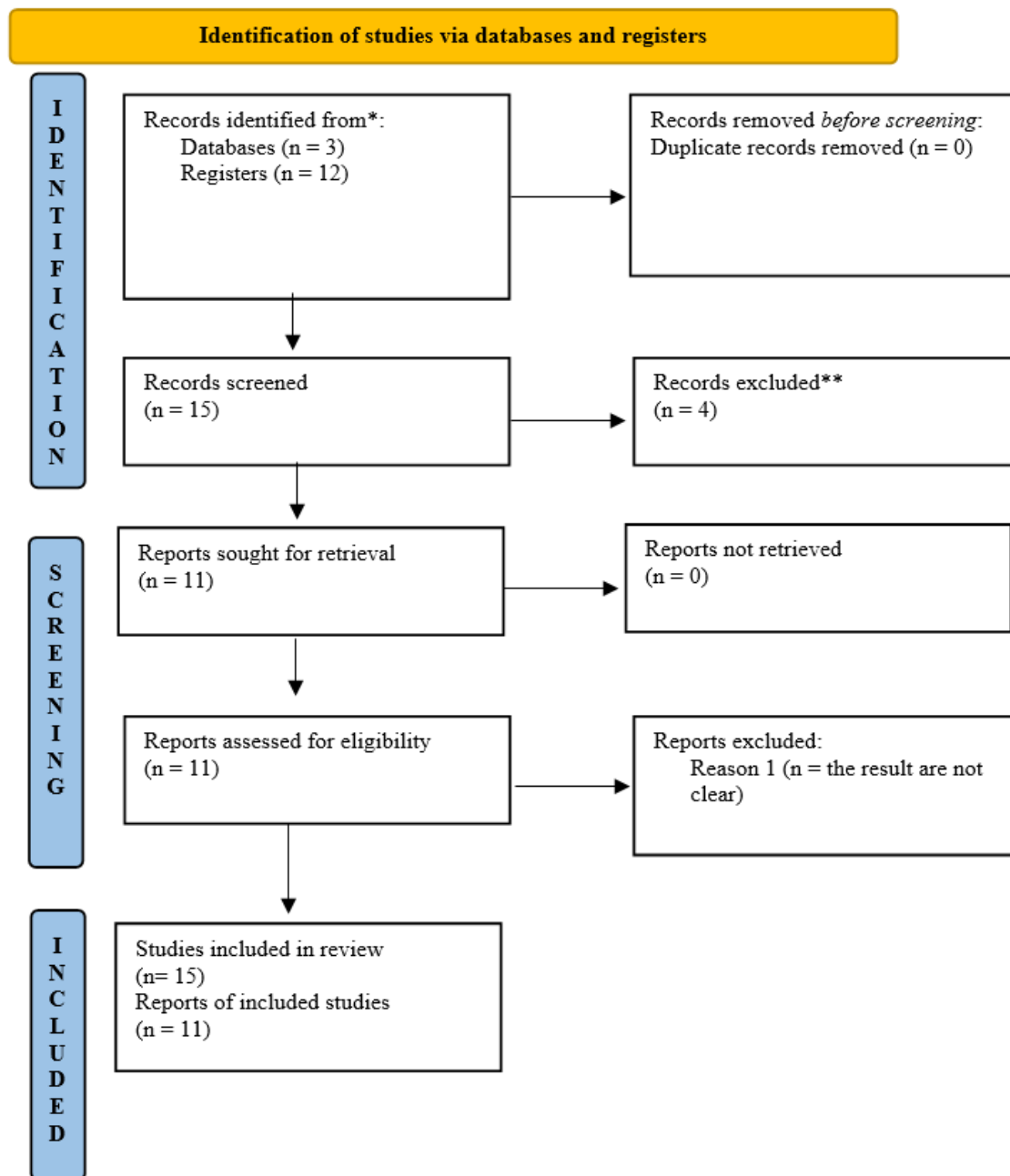
Tabel 2 menyajikan hasil statistik Q untuk uji heterogenitas. Untuk semua peserta, diketahui bahwa 14 studi itu heterogen ($Q = 139.809$; $p < .001$).

Efek acak menunjukkan korelasi positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar ($z = 5.995$; $p < .01$; 95% CI [0.222; 0.437]) dengan nilai hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yaitu $r = 0.329$. Hasil tersebut memiliki skor nilai dalam kategori sedang (Cohen, 1988). Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.

Effect size dari studi dalam meta-analisis ini memiliki besaran yang bervariasi. Sebagian besar penelitian menunjukkan *effect size* dengan signifikansi kuat dengan skor mulai dari $z = 0.19$ dengan CI 95% (-0.01;0.39) hingga $z = 0.58$ (0.48;0.68). Sedangkan nilai untuk *summary effect size* yaitu $z = 0.33$ dengan CI 95% (0.22;0.44). Hasil lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.

Tabel 1. Karakteristik Studi yang Disertakan

Studi	Ukuran Sampel	Partisipan	Skala Kecerdasan Emosional	Skala Kepuasan Kerja	Setting Nasional
Long et al., (2016)	386	Guru	Schutte et al., (1998)	Ang and Soh (1997)	Malaysia
Kassim et al., (2016) – studi 2	98	Dosen	Wong and Law (2002)	Macdonald and MacIntyre (1997)	Nigeria
Kassim et al., (2016) – studi 3	98	Dosen	Wong and Law (2002)	Macdonald and MacIntyre (1997)	Nigeria
Kassim et al., (2016) – studi 4	98	Dosen	Wong and Law (2002)	Macdonald and MacIntyre (1997)	Nigeria
Akhtar & Khan (2019)	288	Dosen	Khan & Kamal (2010)	Spector (1997)	Pakistan
D'Amico, et al., (2020)	238	Guru Bahasa	Wong and Law (2002)	Cortese (2001)	
Suleman, et al., (2020)	402	Guru sekolah menengah	Hyde et al., (2002)	Weiss et al., (1977)	Pakistan
Tabatabaei & Farazmehr (2015)	100	Guru	Bar-On (2000)	Balzer, et al., (1997)	Iran
Toprak & Savas (2020)	496	Kepala Sekolah dan guru	Bar-On (1997)	Weiss, et al., (1967)	Turki
Efendi et al., (2021)	39	Guru	Kaur et al., (2019)	Amalini et al., (2016)	Indonesia
Mohammad, et al., (2020)	221	Guru sekolah menengah	Sungouh (2006)	Pestonjee (2002)	India
Wong et al., (2010)	3866	Guru Sekolah Dasar dan Menengah	Wong and Law (2002)	Hackman and Oldhan (1975)	Hongkong
Rogowska and Meres (2022)	322	Guru	Salovey and Mayer (1990)	Weiss et al., (1967)	Polandia



Gambar 1: PRISMA untuk Menggambarkan Proses Penyaringan

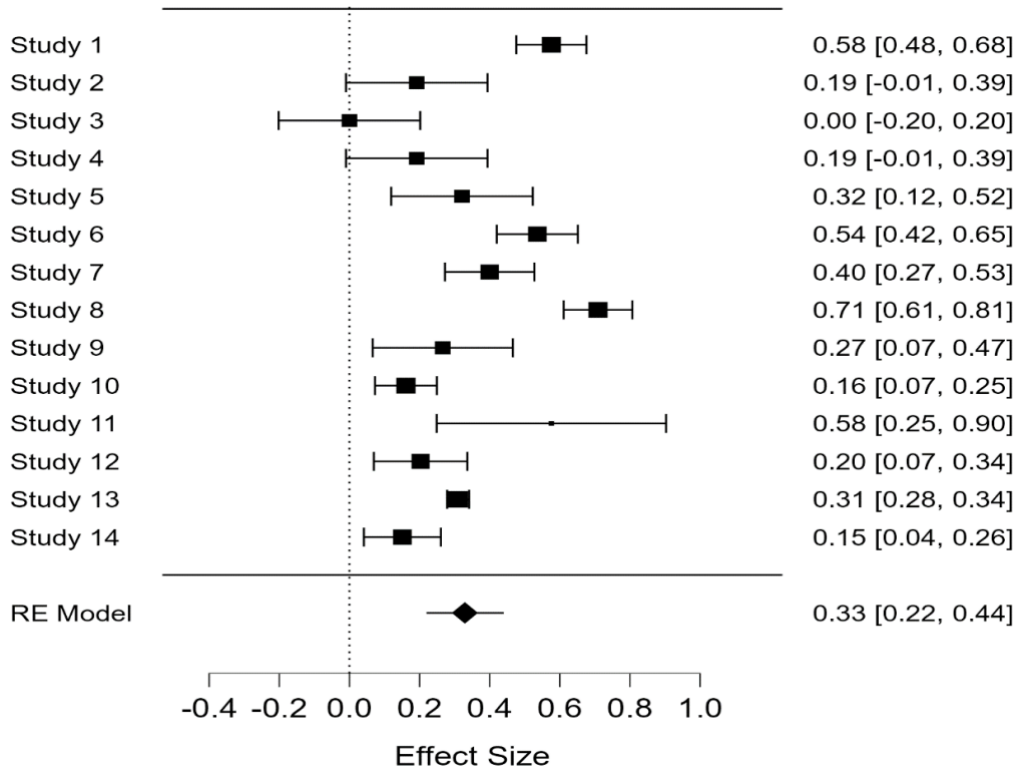
Tabel 2. Fixed and Random Effects

	Q	df	p
Omnibus test of Model Coefficients	35.943	1	< .001
Test of Residual Heterogeneity	139.809	13	< .001

Tabel 3. Coefficients

	Estimate	Standard Error	z	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
intercept	0.329	0.055	5.995	<.001	0.222	0.437

Note. Wald test.

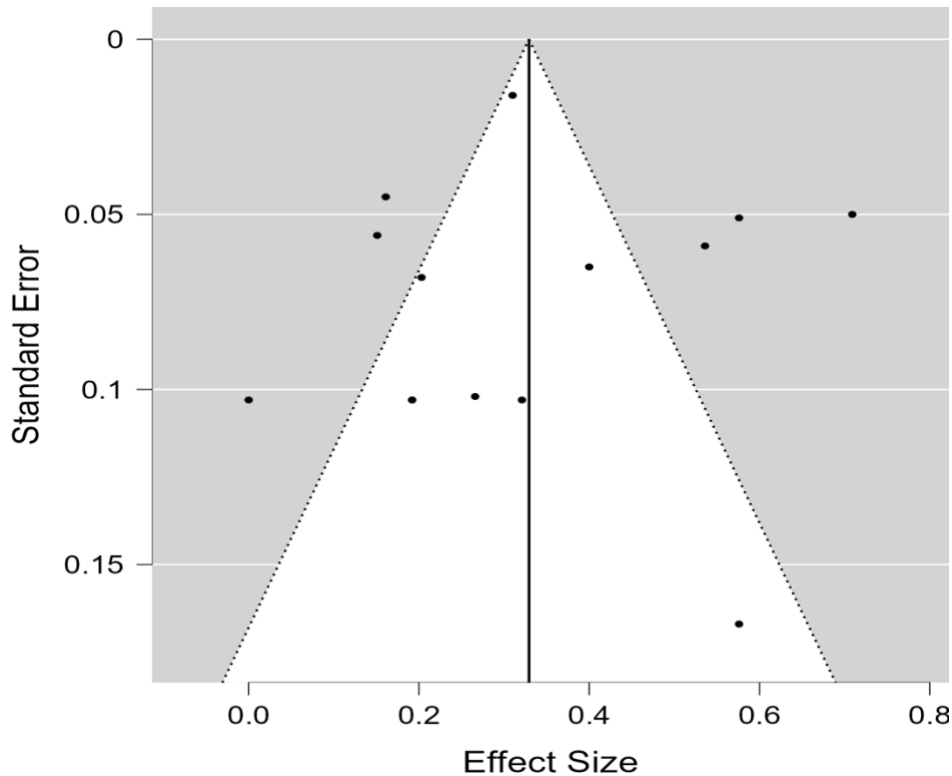


Gambar 2: Forest Plot

Penelitian dalam meta-analisis ini juga melihat temuan terkait evaluasi bias pada publikasi. Pertama, dilihat pada *funnel plot* yang ditunjukkan pada gambar 3 adalah untuk mempertimbangkan apakah distribusi nilai simetris atau asimetris. Bias publikasi dalam meta-analisis ini tidak ditemukan ketika distribusi nilai pada *funnel plot* simetris. Tetapi, distribusi nilai pada *funnel plot* terkadang tidak dapat dibenarkan sebagai simetri atau asimetri. Pemecahan masalah

dalam hal ini yaitu diperlukan teknik lain untuk menentukan evaluasi bias pada publikasi.

Uji Egger dalam meta-analisis ini diketahui bahwa nilai $z = -0.434$ ($p > .05$). Hal ini berarti distribusi nilai pada semua sampel yang berhubungan dengan hubungan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja adalah simetris. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.



Gambar 3: Funnel Plot

Tabel 4. Regression test for Funnel plot asymmetry ("Egger's test")

	z	P
sei	-0.434	0.664

Tabel 5. File Drawer Analysis

	Fail-safe N	Target Significance	Observed Significance
Rosenthal	2487.000	0.050	< .001

Cara lain untuk mengetahui bias publikasi dapat diketahui melalui Fail-Safe N. Dilihat pada tabel 5 nilai yang diperoleh untuk semua partisipan penelitian adalah 2487 ($p > .01$) dan lebih besar dari $5K + 10 = 80$. Hasil ini mempunyai arti bahwa pada studi meta-analisis hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada semua kelompok partisipan penelitian tidak terdapat bias publikasi.

Hasil dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar memiliki kekuatan sedang. Hal ini dikarenakan tenaga pendidik yang memiliki kecerdasan emosional akan lebih mudah menjalankan pembelajaran secara efektif dan efisien, serta mampu menjalin komunikasi dan hubungan yang baik baik dengan peserta didik maupun orang lain (Pasaribu, 2022).

Sebagai seorang tenaga pendidik, kecerdasan emosional sangat diperlukan dalam mengelola emosi diri dan para emosi anak didiknya agar dapat terhindar dari emosi-emosi negatif yang kemungkinan akan dapat mengganggu proses belajar mengajar. Adanya kemampuan mengenali dan mengelola emosi dengan baik, akan dapat menjadikan seorang tenaga pendidik lebih memahami keadaan sekitar, seperti rekan kerja, atasan, dan kondisi kerja dimana dirinya berada sehingga dengan mengetahui dan memahami keadaan sekitar, individu dapat menimalkan konflik yang dapat terjadinya di tempat kerjanya, dan membuat individu akan merasakan kepuasan pada aspek-aspek pekerjaannya sebagai tenaga pendidik (Konradus & Harsanti, 2015).

Goleman (dalam Luthans, 2006) juga mengemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang penting dalam mencapai kesuksesan serta keefektifan dalam dunia pekerjaan. Aspek dari kecerdasan emosional yaitu penggunaan emosi dan pengaturan emosi berhubungan dengan kepuasan kerja secara internal, hal ini dikarenakan individu yang dapat menggunakan dan mengontrol emosinya secara lebih baik dapat diindikasikan lebih merasakan rasa puas dalam pekerjaannya (Cekmecelioglu, Gonsel, & Ulutas, 2012).

Reuveun Bar-On (dalam Wahyuni, 2018) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan sifat untuk merasakan dan memahami secara efektif mengenai diri sendiri dan orang lain, menjalin hubungan

yang baik dengan orang lain, serta kemampuan beradaptasi dengan sekelilingnya agar meraih kesuksesan sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai juga dengan tuntutan lingkungannya. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengantarkan seseorang untuk dapat memahami kondisi, situasi serta potensi dirinya dan orang lain, sehingga akan tercipta suasana kerja yang selaras dan harmoni dalam upaya pencapaian kesuksesan.

Senada dengan ungkapan dari Goleman (1998) yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional erat kaitannya dengan keberhasilan dalam pekerjaan dan kepuasan kerja, dimana individu yang cerdas secara emosional menunjukkan kepuasan kerja secara keseluruhan yang lebih tinggi di tempat kerja serta jika individu sudah memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, maka akan diperoleh prestasi kerja dan kepuasan yang optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada studi meta-analisis ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja pada tenaga pendidik dengan level sedang, karena dipengaruhi oleh beberapa komponen dari masing-masing partisipan seperti, kesadaran diri, pengaturan diri, keterampilan diri, dan yang lainnya. Implikasi studi meta-analisis yaitu kecerdasan emosional dapat dianggap sebagai salah satu faktor

internal dalam meningkatkan kepuasan kerja pada peneliti selanjutnya.

Banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, baik itu faktor dari dalam diri individu maupun dari faktor situasional, seperti *self-efficacy*, motivasi, kelelahan emosional, lingkungan kerja, kepemimpinan, iklim organisasi, keadilan organisasi, kompensasi, sistem remunerasi dan komunikasi interpersonal. Diharapkan semua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perlu mendapat perhatian agar kepuasan kerja pada tenaga pendidik dapat meningkat secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan, serta dapat tercapai tujuan dari organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- *Akhtar, Z., Khan, A.D. (2019). Relationship between emotional intelligence and job satisfaction of university teachers. *Journal of Educational Research, Dept. of Education, IUB, Pakistan*, 22 (1), 17-28.
- *D'Amico, A, Geraci, A., & Tarantino, C. (2020). The relationship between perceived emotional intelligence, work engagement, job satisfaction, and burnout in Italian School Teachers: An exploratory study. *Psychological Topics*, 29 (1), 63-84.
- Dey, B.K., Rahman, A., & Akther, Y. (2013). Teacher's self-esteem and job satisfaction: Pilot study in Chittagong region. *The Chittagong University J. of Biological Science* 8(1&2), 99-105
- Ealias, A., George, J. (2012). Emotional intelligence and job satisfaction: A correlational study. *The International Journal's: Research Journal of Commerce & Behavioural Science*, 01 (04), 37-42.
- *Efendi., Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). Can job satisfaction mediate the relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence on teacher performance? *Journal of Educational Research and Evaluation*, 5 (1), 136-147.
- Goleman, D. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review*, 76 (6), 93-102.
- Goleman, D. (2003). *Emotional intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hartini, H., Normiyati, N., C., & Wardhana., A. (2022). Kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self-esteem serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Manajemen (edisi elektronik)*, 13 (2), 150-164. <http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v13i2.5625>
- Holis, M. N., Komariayah, S., & Purbangkoro, M. (2017). Pengaruh tingkat kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 1–13.
- *Kassim, S.I., Bambale, A.J. (2016). Emotional intelligence and job

- satisfaction among lecturers of universities in Kano State: Empirical evidence. *Journal of Education and Practice*, 7 (10), 53-59.
- Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. Thousand Oaks: CA: Sage.
- *Long, C.S., Yacob, M., & Chuen, T.W. (2016). The impact of emotional intelligence and job satisfaction among teachers. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 3 (8), 544-552.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi: Edisi kesepuluh*. Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Theresia Arie P; Winong Rosari. Andi: Yogyakarta
- *Mohammad, J., Hock, O.Y., Karim, A.M., & Hossain, M.I. (2020). Assessing the impact of emotional intelligence on job satisfaction among private school teachers of Hyderabad, India. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24 (04), 5035=5045.
- Mukhtar, Hapzi Ali, & Rusmini. (2017). *Kepuasan kerja guru*. Jambi: Pusaka.
- Konradus, N., Harsanti, I. (2015). Peranan kecerdasan emosi da kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja guru pada sebuah Yayasan Pendidikan Islam di Bekasi.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffman, T.C....., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pangarso, Astadi., Ramadhyanti, Vidi. (2015). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen studi tetap pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19 (1), 172-191
- Pasaribu, E.S. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta (PTS) di Kota Pematang Siantar Sumatera Utara. *Disertasi*. Pasca Sarjana Program Doktor Universitas Negeri Medan.
- Retnawati, H., Apino, E., Kartianom., Djidu, H., & Anazifa, R.D. (2018). *Pengantar analisis meta*. Yogyakarta: Parama Publishing
- *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, 666-676.
- *Suleman, Q., Syed, M.A., Mahmood, Z., & Hussain, I. (2020). Correlating emotional intelligence with job satisfaction: Evidence from a cross-sectional study among secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Frontiers in*

- Psychology: Original Research*, 11 (240), 1-14.
- *Tabatabaei, S.O., Farazmehr, Z. (2015). The relationship between emotional intelligence and Iranian language institute teachers' job satisfaction. *Theory and Practice Studies*, 5 (1), 184-195.
- *Toprak, M., Savas, A.C. (2020). School headmasters' emotional intelligence and teacher's job satisfaction: Moderation effect of emotional labor. *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development*, 32 (2), 4-18.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahyuni, E. (2018). Hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru. *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 11 (2), 211-226.
- *Wong, Chi-Sum., Wong, Ping-Man., & Peng, K.Z. (2010). Effect of middle-level leader and teacher emotional intelligence on school teachers' job satisfaction: The case of Hong Kong. *Educational Management Administration & Leadership*, 38 (1), 59-70.
- Catatan: *artikel untuk meta-analisis