

Pengaruh *Emotional Intelligence*, *Work-Family Conflict*, dan *Non-Work Presenteeism* Terhadap *Job Performance* Guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta

Maria Sertauli¹

¹Universitas Pelita Harapan, Indonesia

Corresponding author: mariasertauli@gmail.com

Diterima: 21 Januari 2024, Revisi: 15 Mei 2024, Dipublikasikan: 30 Juni 2024

Abstract

Education is vital in life. Educators must excel in their roles as leaders in formal education and perform well in their jobs. Any issues arising from these aspects will affect the assessment of a teacher's job performance in a school. This research aims to examine the influence of emotional intelligence, work-family conflict, and non-work presenteeism on teacher job performance at SMP-SMA Dian Harapan, Daan Mogot Jakarta. A questionnaire was distributed to gather data from 73 teachers. This study is quantitative research using path analysis as the analytical method. The results indicate that emotional intelligence has a positive influence (0,390) on job performance, while work-family conflict and non-work presenteeism have a negative influence (-0,030 and -0,293) on job performance.

Keywords: *emotional intelligence, work-family conflict, non-work presenteeism, job performance*

Abstrak

Pendidikan merupakan hal yang penting dalam kehidupan. Pendidik harus unggul dalam perannya sebagai pemimpin dalam pendidikan formal dan berkinerja baik dalam pekerjaannya. Permasalahan apa pun yang timbul dari aspek-aspek tersebut akan mempengaruhi penilaian prestasi kerja seorang guru di suatu sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluarga, dan kehadiran non-kerja terhadap prestasi kerja guru SMP-SMA Dian Harapan, Daan Mogot Jakarta. Kuesioner disebarikan untuk mengumpulkan data dari 73 guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur sebagai metode analisisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif (0,390) terhadap prestasi kerja, sedangkan konflik pekerjaan-keluarga dan kehadiran non-kerja mempunyai pengaruh negatif (-0,030 dan -0,293) terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: *kecerdasan emosional, konflik pekerjaan-keluarga, prestasi kerja*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan mesin utama dalam hal tingkat dan laju pertumbuhan ekonomi untuk semua negara. Terlepas dari tahap pembangunan suatu negara, sistem pendidikan harus diselenggarakan sedemikian rupa untuk mempersiapkan individu yang berkualitas dan mampu bersaing di kancah global. Guru yang berkualitas menjadi salah satu fokus dalam kebijakan pendidikan. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya, seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, khususnya pada penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Penguasaan dan penerapan kompetensi tersebut sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah. Untuk memastikan apakah guru melaksanakan tugasnya secara profesional, maka perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru. Menurut Pawirosumarto (2017, 1342), kinerja diinterpretasikan sebagai pencapaian hasil seseorang dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Dalam konteks sekolah, kinerja guru sangat penting karena ini menentukan keberhasilan dari kesuksesan dalam mewujudkan misi dan visi yang memang sudah dirancang oleh sekolah itu sendiri. Kepala sekolah mengarahkan dan membimbing guru dalam melaksanakan tugasnya mencapai tujuan ini. Kemajuan upaya guru berada di bawah otoritas khusus kepemimpinan kepala sekolah untuk melaksanakan pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Saleem dkk., 2023, 3).

Penilaian kinerja guru di SMP - SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta dilakukan secara berkala oleh Kepala Departemen. berdasarkan hasil wawancara pada hari Jumat, 17 Februari 2023 dengan Bapak Wilson (bukan nama sebenarnya) selaku kepala sekolah SMA Dian Harapan, ditemukan bahwa penilaian kinerja guru-guru SMP-SMA Dian Harapan Jakarta masih tergolong baik secara umum. Namun, beliau juga memaparkan beberapa kasus yang dilakukan oleh segelintir guru di SMP- SMA Dian Harapan Jakarta yang merefleksikan kinerja yang kurang atau tidak baik.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah *emotional intelligence* dan *work-family conflict*. Dua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru di mana mereka kemudian terlibat dalam *non-work presenteeism* dan akhirnya berpengaruh pada *job performance* mereka. Menurut Vratskikh, dkk. (2016, 137), *Emotional Intelligence* didefinisikan sebagai kemampuan emosi dan hubungan mereka untuk mengenali makna dari emosi tersebut, beserta alasan dan dasar pemecahan masalah dari emosi tersebut yang melibatkan asimilasi perasaan yang berhubungan dengan emosi tersebut, kemampuan untuk menerima, memahami dan mengelola emosi tersebut. Amirian, dkk (2023, 20) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kecerdasan emosional guru dan perilaku tuntutan pekerjaan yang meningkat merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja guru pada kedua jenis kelamin. Penelitian terbaru menyoroti pentingnya EI sebagai prediktor dalam domain penting seperti prestasi akademik, kinerja pekerjaan, negosiasi,

kepemimpinan, kerja emosional, kepercayaan, konflik pekerjaan-keluarga, dan stres (Carter, dkk. 2017, 46).

Variabel lain yang mempengaruhi *job performance* atau kinerja karyawan adalah *work-family conflict*. *Work-family conflict* merupakan salah satu bentuk konflik antar peran yang berbentuk limpahan negatif dari domain pekerjaan ke keluarga. Kondisi demikian benar-benar menentukan tingkat stres bagi seorang karyawan ketika karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja, yang mengakibatkan berkurangnya waktu yang tersedia untuk keluarga (Chen et al., 2018, 339). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan dan keamanan psikologis mempengaruhi kinerja pekerjaan. Ketika kesejahteraan dan keamanan psikologis karyawan tidak memuaskan, *job performance* atau kinerja pekerjaan akan berkurang (Obrenovic, et al. 2020, 55).

Job performance atau kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *non-work presenteeism* yang dipengaruhi oleh *emotional intelligence* karyawan. *Non-work presenteeism* mengacu pada perilaku karyawan yang terlibat dalam aktivitas pribadi alih-alih aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan saat bekerja (Johns 2010, 521). Saat ini, tidak banyak penelitian tentang presenteeism yang tidak terkait dengan pekerjaan, meskipun sudah disampaikan bahwa hal itu berdampak lebih besar secara finansial pada organisasi jika dibandingkan dengan ketidakhadiran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mengembangkan *emotional intelligence* karyawan dan meningkatkan keterlibatan karyawan sehubungan dengan pekerjaan dapat menurunkan *non-work presenteeism* (Wan, dkk., 2014, 86).

Landasan Teori dan Hipotesis

Job Performance (JP)

Menurut Lu dan Chen (2023, 2), *job performance* mengacu pada keseluruhan nilai yang diharapkan di dalam sebuah organisasi dan sejumlah perilaku individu yang berbeda yang terjadi selama periode waktu tertentu. Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Borman dan Motowildlo (1997, 99) membagi *job performance* menjadi dua jenis yaitu *in-role* dan *extra-role*. *In-role behaviour* mengacu pada perilaku individu di bawah aturan organisasi formal. Guru harus mematuhi kontrak kerja, melindungi hak-hak siswa, melaksanakan kegiatan pengajaran yang sesuai, membimbing siswa dalam mengembangkan kepribadian, terlibat dalam penelitian pendidikan, berpartisipasi dalam administrasi dan pekerjaan akademik, dan menyelesaikan tugas lainnya. *Extra-role job performance* adalah pencapaian lebih secara informal dari seorang individu di luar persyaratan organisasi (Lu dan Chen 2023, 2).

Koopmans et al. (2014, 231) menyatakan bahwa *individual work performance* secara umum didefinisikan sebagai "perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi". Dengan demikian, *individual work performance* didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan karyawan, bukan hasil dari tindakan tersebut.

Ditambahkan pula bahwa *individual work performance* merupakan perilaku yang berada di bawah kendali individu itu sendiri dan bukan perilaku yang dibatasi oleh lingkungan.

Indikator *Job Performance* yang digunakan oleh Koopmans et al. (2014, 231) adalah kerangka kerja heuristik *individual work performance* terdiri dari empat dimensi yaitu:

- 1) *Task Performance*; dimensi ini mengacu pada kemahiran seseorang dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) *Contextual Performance*; dimensi ini mengacu pada perilaku individu yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di mana mereka bekerja
- 3) *Adaptive Performance*; dimensi ini mengacu pada kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan peran atau lingkungan kerja.
- 4) *Counterproductive Work Behaviour*; dimensi ini mengacu pada perilaku kerja yang berbahaya bagi kesejahteraan organisasi.

Penelitian ini menggunakan indikator yang mengacu pada keempat dimensi di atas sehingga indikator penelitian ini adalah:

- 1) Mengerjakan tugas dengan baik
- 2) Menampilkan kinerja yang baik dalam konteks sebagai seorang individu
- 3) Beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang ada di sekolah

Non-Work Presenteeism (NWP)

Menurut Wan et al., (2014, 86), *non-work presenteeism* mengacu pada perilaku karyawan yang justru melakukan kegiatan pribadi dan bukan berfokus kepada pekerjaan mereka. Aktivitas *non-work presenteeism* yang dilakukan seseorang di tempat kerja misalnya mengecek email pribadi dan mengakses internet untuk berbagai hal (Lavoie & Pychyl, 2001, 431).

Non-work presenteeism yang didefinisikan serupa oleh D'Abate & Eddy (2007, 361) sebagai kehadiran di tempat kerja namun justru melakukan aktivitas pribadi ini merugikan perusahaan di Amerika sebesar US\$8875. Penelitian yang dilakukan oleh Hemp (2004, 49) mendukung fakta di atas karena *non-work presenteeism* dimanifestasikan dalam bentuk bekerja dengan lambat, menghasilkan kualitas pekerjaan yang rendah, rendahnya kuantitas pekerjaan, dan membuat semakin banyak kesalahan dalam bekerja.

Johns (2010, 520) membagi *non-work presenteeism* ke dalam dua kategori yaitu *context* dan *person*. Kategori *context* terkait dengan kondisi situasional dari pekerjaan seperti tuntutan pekerjaan, keamanan kerja, sistem penghargaan, kebijakan ketidakhadiran, budaya kehadiran/ketidakhadiran, kerja sama, kemudahan penggantian karyawan yang keluar, dan fleksibilitas pekerjaan. Kategori *person* berhubungan dengan kondisi pribadi seseorang misalnya etos kerja, kepribadian seseorang, persepsi keadilan yang dirasakan, stres, keyakinan atas kendali kesehatan pribadi, dan jenis kelamin.

Penelitian yang dilakukan oleh D'Abate and Eddy (2007, 370) menggunakan indikator yang mengacu pada kedua dimensi, yaitu: *home-related activities* dan *leisure-related activities*. Indikator penelitian ini adalah:

- 1) Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan urusan rumah saat jam kerja.
- 2) Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan kesenangan pribadi saat jam kerja.

Emotional Intelligence (EI)

Mayer et al., (2016, 290) mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai kemampuan untuk mengenali, mengatur, dan menggunakan emosi yang mendorong suasana hati, perasaan, dan perilaku seseorang. Pekaar et al., (2017, 135) mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai kemampuan atau pengetahuan untuk menghadapi berbagai jenis emosi secara efektif. Kemampuan dan pengetahuan ini juga menjadi prediktor terhadap kinerja seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sy, Tram, & O'Hara, (2006, 461) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* memiliki dampak yang signifikan terhadap *job performance*.

Mayer et al., (1999, 277) mengembangkan *emotional intelligence measurement* yang diberi nama MSCEIT dengan dua fokus area yaitu:

- 1) *Experiential EIQ* yang terdiri dari "*recognizing emotions, comparing them to other sensations, and determining how they interact with thought*"
- 2) *Strategic EIQ* yang terdiri dari "*understanding emotional meanings, their implications for relationships, and how to manage them*"

Asesmen ini memiliki empat dimensi yaitu: *Perceiving emotions, Using emotions, Understanding emotions, Managing emotions*

Peneliti lain, Wong & Law (2002, 270) juga melakukan penelitian tentang *emotional intelligence*. Keempat dimensi inilah yang kemudian diturunkan menjadi indikator dalam penelitian ini. Indikator – indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Mengenali emosi diri sendiri dengan baik.
- 2) Mengenali emosi orang lain dengan baik.
- 3) Menggunakan emosi diri sendiri dengan baik.
- 4) Mengendalikan emosi diri sendiri dengan baik.

Work-Family Conflict (WFC)

Netemeyer et al, (1996, 451) menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan fenomena psikologis yang saling terkait, yang mencakup konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja. Konsep teoritis ini juga menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga dapat dianggap sebagai salah satu bentuk konflik peran. Penyebab stres terbesar dalam pekerjaan misalnya kelelahan, ketidakpuasan, stres kerja, jam kerja yang panjang, dan konflik peran sementara

stres di dalam keluarga bisa disebabkan oleh anak yang terlalu nakal atau orang tua yang terlalu bergantung (Lui dan Chin-fen., 2019, 20).

Penelitian ini menggunakan acuan dimensi dari penelitian Carlson (2000, 251) yang kemudian diturunkan menjadi indikator sebagai berikut:

- 1) Memiliki konflik pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga dari segi waktu.
- 2) Memiliki konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan dari segi waktu.
- 3) Memiliki konflik pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga dari segi tekanan/level stres.
- 4) Memiliki konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan dari tekanan/level stres.
- 5) Memiliki konflik pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga dari segi perilaku.
- 6) Memiliki konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan dari segi tekanan/level stress.

Berikut adalah hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini:

- 1) H11: *Emotional Intelligence* berpengaruh negatif terhadap *Non-Work Presenteeism* guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta
- 2) H12: *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Non-Work Presenteeism* guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta
- 3) H13: *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta
- 4) H14: *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance* guru SMP – SMA Dian Harapan Jakarta
- 5) H15: *Non-Work Presenteeism* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance* guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta
- 6) H16: *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta melalui *Non-Work Presenteeism*
- 7) H17: *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance* guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta melalui *Non-Work Presenteeism*

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat non eksperimental dengan menggunakan metode analisis jalur. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara variabel-variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Variabel laten yang ada yaitu variabel eksogen, endogen, dan intervening/mediator (Santosa 2018, 62). Tempat penelitian dilakukan di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta yang berlangsung sejak bulan Juni sampai

dengan bulan April 2023. Subjek penelitian ini adalah para guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta yang berjumlah 73 orang.

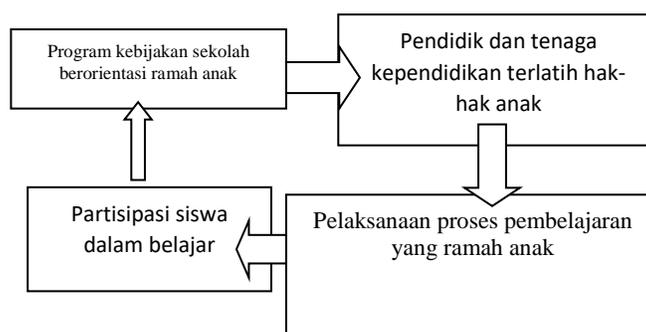
Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer di mana data diperoleh langsung yang bersumber dari jawaban responden yang akan diberikan (Sugiyono 2015, 308). Pengukuran tentang variabel JP sebagai variabel endogen, variabel EI dan WFC sebagai variabel eksogen, serta variabel NWP sebagai mediator. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan metode survei melalui daring dan menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Kuesioner akan disebar melalui daring dengan membagikan tautan *Microsoft Form* kepada semua responden. Pengukuran akan dilakukan menggunakan skala Likert dari interval satu sampai dengan lima.

Hasil dan Pembahasan

Penerapan Program Sekolah Ramah anak di Sekolah Dasar Negeri 1 Pulaupanggung

Sekolah sebagai agen pelaksana proses pendidikan harus memiliki budaya ramah dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan pendidikan. Berbagai berita kekerasan di sekolah sering terjadi pada siswa akhir- akhir ini, dari tingkat sekolah dasar sampai dengan sekolah menengah. Kekerasan dilakukan oleh siswa kepada siswa, siswa kepada guru, guru kepada siswa dan orang tua kepada guru. Berangkat dari berbagai permasalahan kekerasan dan konflik yang diterima peserta didik di sekolah, maka perlu dikembangkan program sekolah ramah anak. Program ini bertujuan memberikan perlindungan pada diri peserta didik sebagai anak di sekolah dengan mengutamakan hak-hak anak yang meliputi hak hidup, hak tumbuh berkembang, hak perlindungan, dan hak mendapat Pendidikan.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini menjelaskan komponen sekolah ramah anak meliputi sebagai, berikut.



Gambar 1. Komponen Ramah Anak

Berdasarkan uraian di atas, sekolah perlu menerapkan manajemen yang ramah anak, yaitu suatu kesatuan pengelolaan (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan) yang dapat menumbuh kembangkan potensi anak,

berpartisipasi serta terlindungi dari tindak kekerasan dan diskriminasi serta terciptanya suatu lingkungan yang kondusif dan edukatif, atau dengan kata lain sekolah wajib ramah terhadap anak. Dalam pelaksanaannya sendiri, diharapkan sekolah ramah anak mampu mewujudkan sekolah yang menyenangkan bagi siswa, dapat terbentuknya perilaku pendidik dan tenaga kependidikan yang berperspektif terhadap anak, mampu menerapkan disiplin positif yang dapat membantu anak untuk berperilaku dengan benar sesuai dengan kewajibannya bukan memberikan sanksi ataupun hukuman, serta mampu meningkatkan partisipasi siswa dalam proses pembelajaran di sekolah.

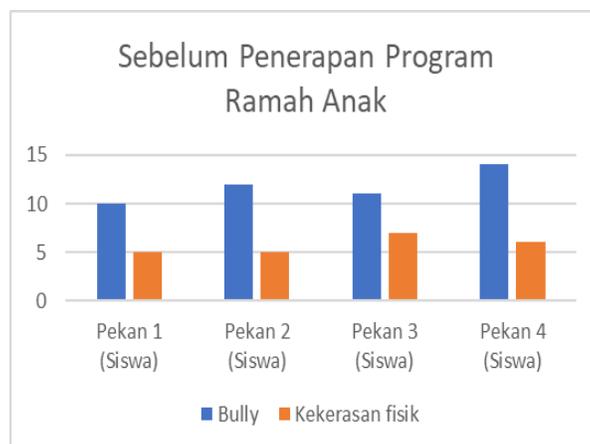
Sekolah ramah anak yang dijalankan SD Negeri 1 Pulaupanggung Tanggamus terlaksana dengan baik, antara lain sekolah dapat mencegah kekerasan terhadap siswa, dan tingkat kedisiplinan siswa tinggi, sekolah dapat mencegah siswa membuang sampah sembarangan, menciptakan lingkungan yang tidak sehat, mencegah kecelakaan di sekolah yang disebabkan prasarana atau sebab saling berbenturan antara siswa saat melaksanakan aktivitas, menciptakan hubungan antar warga sekolah yang lebih baik, akrab dan berkualitas, memudahkan pemantauan kondisi anak selama anak berada di sekolah, memudahkan mencapai tujuan pendidikan, menciptakan lingkungan sekolah yang disiplin, tertib dan sekolah yang hijau dan tertata, sehingga siswa menjadi lebih betah di sekolah, serta siswa terbiasa dengan pembiasaan-pembiasaan yang positif.

Dengan melihat hasil penelitian dapat diketahui bahwa sekolah telah menerapkan pendidikan ramah anak melalui berbagai bentuk kegiatan sekolah. Bentuk-bentuk pendidikan ramah anak yang telah dilaksanakan di sekolah antara lain; ketersediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan mahasiswa, seperti yang berkaitan dengan kesehatan mahasiswa yaitu ketersediaan ruangan UKS, program jumat bersih, pengabdian masyarakat, dokter kecil, BIAS dan program tanaman toga. Sedangkan di bidang lain seperti ketersediaan jamban, sanitasi air untuk cuci tangan. Jika dilihat dari observasi kelas, guru telah menerapkan bentuk-bentuk pendidikan ramah anak seperti memberikan rasa cinta sistem, kepedulian terhadap siswanya. Dari sisi partisipasi, bentuk pendidikan ramah anak yang telah dilaksanakan antara lain kegiatan sekolah dalam rangka memperingati hari besar, serta kegiatan ekstrakurikuler yang diikuti oleh seluruh siswa. keterlibatan siswa dalam berbagai hal seperti dalam penataan bangku dan dekorasi kelas.

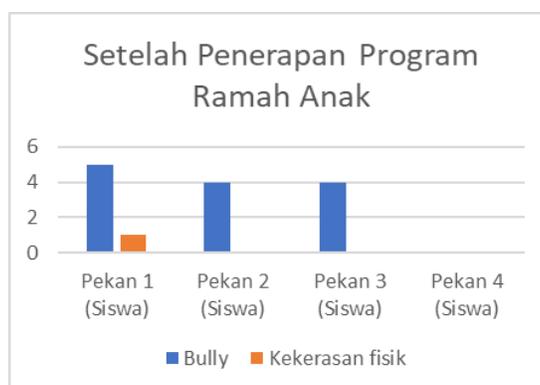
Sekolah dianggap “ramah anak” jika memperhatikan sistem perlindungan kesehatan dan menjaga keamanan anak. Sekolah menyediakan lingkungan yang aman, bersih, sehat dan protektif untuk anak-anak, hak-hak anak dihormati, dan semua anak termasuk anak-anak yang miskin, cacat, berasal dari etnis dan agama minoritas diperlakukan sama (Cobanoglu, Tuncel, & Ordu, 2018). Sekolah yang ramah anak memiliki ciri inklusif, sehat dan protektif untuk semua anak, efektif dengan anak-anak, dan melibatkan keluarga dan masyarakat. Guru merupakan pendidik karakter yang tepat, terutama komponen karakter keadilan, tanggung jawab, sikap sukarela, dan keharmonisan kelompok. Komponen ini diinternalisasi dalam sistem sekolah sehingga menjadi budaya sekolah (Watz, 2011), meliputi

dimensi moral feeling dengan pendekatan behavior action (Na'imah & Pamujo, 2014).

Perbedaan tindak kekerasan sebelum adanya program ramah anak dan setelah dilakukan program ramah anak sebagai, berikut.



Gambar 2. Sebelum Penerapan Ramah Anak



Gambar 3. Setelah Penerapan Ramah Anak

Pembahasan

1. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para guru SMP – SMA Sekolah Dian Harapan Daan Mogot Jakarta. Kuesioner penelitian ini disebarkan kepada seluruh guru sejumlah 73 responden dengan menggunakan platform *Microsoft Forms* yang dibuat oleh peneliti. Dari hasil kuesioner yang dikumpulkan berikut pemaparan data profil responden yang didapatkan:

Tabel 1. Profil Responden

Keterangan	Karakteristik	Total	Presentase
Posisi	Guru SMP	41	56%
	Guru SMA	32	44%

Keterangan	Karakteristik	Total	Presentase
Jenis kelamin	Pria	27	37%
	Wanita	46	63%
Usia	21-30 tahun	23	32%
	31-40 tahun	17	23%
	41-50 tahun	30	41%
	51-60 tahun	3	4%
Pendidikan terakhir	Diploma	1	1%
	Strata 1	57	78%
	Strata 2	15	21%
Lama bekerja	1-5 tahun	18	25%
	6-10 tahun	17	23%
	Diatas 10 tahun	38	52%

2. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada *outer model* dilakukan pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis dalam pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.29, dari 59 butir pernyataan terdapat 34 butir pernyataan yang dinyatakan valid.

Pengukuran nilai validitas konvergen dilakukan dengan menggunakan *average variance extracted (AVE)* dan nilai *loading factor*. Rekomendasi nilai AVE diharuskan lebih besar dari 0,50 dan nilai *loading factor* diharuskan lebih besar dari 0,70 (Ghozali dan Latan 2019, 74). Namun Santosa (2018, 83) berpendapat bahwa nilai *loading factor* antara 0,60 – 0,70 masih dapat diterima asalkan ada indikator lainnya dari sebuah konstruk sehingga ada indikator pembandingnya.

Berdasarkan hasil analisis dalam pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.29, dari 59 butir pernyataan terdapat 34 butir pernyataan yang dinyatakan valid. Dua puluh lima butir pernyataan yang saat diolah datanya memiliki nilai AVE berada di bawah 0,50 dihapus karena tidak memenuhi *rule of thumb*.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen dengan *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Nilai AVE
<i>Emotional</i>	
<i>Intelligence</i>	0.614
<i>Job Performance</i>	0.509
<i>Non-Work</i>	
<i>Presenteeism</i>	0.523
<i>Work-Family Conflict</i>	0.505

Analisis selanjutnya uji validitas konvergen dengan mengacu kepada nilai *loading factor* yang memenuhi *rule of thumb* yaitu di atas 0,60. Hasil uji nilai *loading factor* untuk masing-masing variabel disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Konvergen dengan *Outer Loading*

Variabel	Pernyataan	Outer Loadings
<i>Job Performance</i>	JP-11	0.693
	JP-5	0.718
	JP-6	0.69
	JP-7	0.718
	JP-8	0.747
<i>Non-Work Presenteeism</i>	NWP-15	0.81
	NWP-16	0.785
	NWP-17	0.79
	NWP-18	0.69
	NWP-19	0.669
	NWP-20	0.791
	NWP-21	0.677
	NWP-22	0.607
	NWP-23	0.735
<i>Emotional Intelligence</i>	NWP-24	0.645
	EI-26	0.782
	EI-27	0.732
	EI-28	0.733
	EI-38	0.778
	EI-39	0.84
	EI-40	0.765
<i>Work-Family Conflict</i>	EI-41	0.849
	WFC-45	0.729
	WFC-46	0.688
	WFC-47	0.712

Variabel	Pernyataan	Outer Loadings
	WFC-51	0.741
	WFC-52	0.766
	WFC-53	0.681
	WFC-54	0.696
	WFC-55	0.796
	WFC-56	0.665
	WFC-57	0.683
	WFC-58	0.656
	WFC-59	0.705

Uji validitas diskriminan adalah pengujian terhadap ukuran yang menunjukkan bahwa sebuah konstruk tidak sama dengan konstruk lain (Santosa, 2012, 83). Dua cara untuk melakukan uji validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai *cross loading* untuk tiap pernyataan terhadap variabel, serta membandingkan akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk dengan nilai korelasi antar variabel dalam penelitian tersebut (Santosa 2012, 35).

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variable	Emotional Intelligence	Job Performance	Non-Work Presenteeism	Work-Family Conflict
<i>Emotional Intelligence</i>	0.784			
<i>Job Performance</i>	0.455	0.714		
<i>Non-Work Presenteeism</i>	-0.207	-0.385	0.723	
<i>Work-Family Conflict</i>	-0.164	-0.208	0.392	0.711

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi dari instrumen penelitian tersebut. Butir pernyataan yang dirancang peneliti dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang baik apabila peneliti dan responden mempunyai pemahaman yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas diuji dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Jika nilai keduanya lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Ghozali dan Latan 2019, 77). Tabel 5 menyajikan hasil pengujian reliabilitas untuk instrumen penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Emotional Intelligence</i>	0.895	0.917
<i>Job Performance</i>	0.762	0.838
<i>Non-Work Presenteeism</i>	0.898	0.916
<i>Work-Family Conflict</i>	0.911	0.924

3. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model structural (*inner model*) bertujuan untuk memperkirakan hubungan antar konstruk di dalam model penelitian. Pengujian model structural akan dilakukan dengan mencari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), *R-Square*, dan *path coefficient* (Ghozali dan Latan 2019, 78). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menjelaskan bahwa tidak ada kolinearitas antar variabel dalam penelitian ini. Hasil Uji multikolinearitas penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variable	Emotional Intelligence	Job Performance	Non-Work Presenteeism	Work-Family Conflict
<i>Emotional Intelligence</i>		1,054	1,028	
<i>Job Performance</i>				
<i>Non-Work Presenteeism</i>		1,211		
<i>Work-Family Conflict</i>		1,192	1,028	

Penghitungan *R-Square* digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Hasil uji koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Job Performance</i>	0.296	0.266
<i>Non-Work Presenteeism</i>	0.174	0.151

Uji hipotesis merupakan pengujian untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Perhitungan untuk pengolahan data dilakukan dengan melihat besarnya nilai *path coefficient* melalui aplikasi SmartPLS. Hasil dari *path coefficient* memberikan gambaran seberapa besarnya hubungan antara variabel laten yaitu *emotional intelligence*, *work-family conflict*, *non-work presenteeism*, dan *job performance* dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

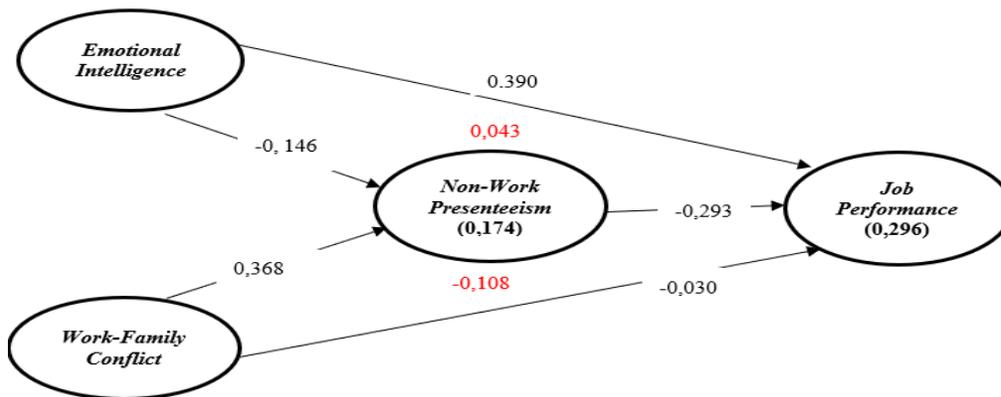
Jalur	Hipotesis	Path Coefficient	Hasil
<i>Emotional Intelligence Non-Work Presenteeism</i>	→ <i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Non-Work Presenteeism</i>	-0,146	Didukung
<i>Work-Family Conflict → Non-Work Presenteeism</i>	<i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>Non-Work Presenteeism</i>	0,368	Didukung
<i>Emotional Intelligence → Job Performance</i>	<i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	0,39	Didukung
<i>Work-Family Conflict → Job Performance</i>	<i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Job Performance</i>	-0,03	Didukung
<i>Non-Work Presenteeism → Job Performance</i>	<i>Non-Work Presenteeism</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Job Performance</i>	-0,293	Didukung
<i>Emotional Intelligence Non-Work Presenteeism → Job Performance</i>	<i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i> melalui <i>Non-Work Presenteeism</i>	0,043	Didukung
<i>Work-Family Conflict → Non-Work Presenteeism → Job Performance</i>	<i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Job Performance</i>	-0,108	Didukung

Jalur	Hipotesis	Path Coefficient	Hasil
	melalui <i>Non-Work Presenteeism</i> .		

Berdasarkan kepada nilai koefisien jalur yang telah digambarkan pada tabel 8, maka dapat digambarkan model penelitian dengan koefisien jalur dan persamaan struktural yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$Non-Work Presenteeism (NWP) = -0,146EI + 0,368WFC + 0,826$$

$$Job Performance (JP) = 0,390EI + -0,030WFC + -0,293NWP + 0,704$$



Gambar 1 Model Koefisien Jalur

Berikutnya, dilakukan perhitungan VAF yang diperoleh dari pengaruh tidak langsung dibandingkan dengan pengaruh total. Jika nilai VAF > 80%, maka variabel mediasi disebut sebagai *full mediation*. Jika nilai VAF berkisar antara 20% - 80%, maka variabel mediasi dikatakan sebagai *partial mediation* dan jika nilai VAF < 20%, maka dinyatakan bahwa hampir tidak ada mediasi sama sekali.

Tabel 9 Perhitungan VAF

Pengaruh Tidak langsung	
1. EI □ NWP □ JP	0,043
2.WFC □ NWP □ JP	-0,108
Pengaruh Langsung	
1.EI □ JP	0,390
2.WFC □ JP	-0,030
Pengaruh Total	
1.(EI □ NWP □ JP) + (EI □ JP)	0,433
2.(WFC □ NWP □ JP) + (WFC □ JP)	-0,138
VAF	
1.EI □ NWP □ JP	0,099
2.WFC □ NWP □ JP	0,783

Berdasarkan hasil pengolahan uji efek mediasi pada table 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *non-work presenteeism* hampir atau tidak menjadi mediasi antara variabel *emotional intelligence* dan *job performance*. Namun, variabel *non-work presenteeism* menjadi *partial mediation* yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi hubungan variabel *work-family conflict* dan variabel *job performance*.

Pembahasan

1. *Emotional Intelligence* berpengaruh negatif terhadap *Non-Work Presenteeism*

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, ditemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif terhadap *non-work presenteeism*. Hal ini diketahui dari nilai koefisien jalur sebesar -0,146. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wan et al., (2014, 86) yang menemukan bahwa EI dan NWP berkorelasi secara negatif yaitu sebesar -0,25. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada item EI28, para responden menyatakan bahwa mereka selalu memahami diri mereka sendiri apakah mereka bahagia atau tidak. Selain itu, pada item EI26, para responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka memiliki pemahaman yang baik tentang emosi mereka sendiri. Kondisi ini sejalan dengan penjelasan dari Wong dan Law (2002, 270 – 271) yang menyatakan bahwa salah satu indikator dari seseorang yang memiliki *emotional intelligence* yang baik adalah mereka yang mampu mengenali emosi diri dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa para guru dalam penelitian ini memiliki *emotional intelligence* yang tinggi sehingga berpengaruh negatif terhadap *non-work presenteeism*.

2. *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Non-Work Presenteeism*

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, ditemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *non-work presenteeism*. Hal ini diketahui dari nilai koefisien jalur sebesar 0,368. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Akhtar et al., (2016, 350) yang menemukan bahwa WFC dan NWP berkorelasi positif yaitu 0,940. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada item WFC47, guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot menyatakan tidak melewatkan aktivitas kerja karena banyaknya waktu yang mereka habiskan untuk keluarga. Pada butir WFC45, para guru juga menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tentang mereka menghabiskan banyak waktu untuk keluarga sehingga hal ini mengganggu mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian D'Abate and Eddy (2007, 370) yang menjadikan waktu sebagai salah satu dimensi pengukurannya, baik waktu untuk di rumah yang mengganggu pekerjaan atau sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa rendahnya fenomena *work-family conflict* yang dihadapi oleh guru-guru sehingga berpengaruh pada rendahnya keterlibatan mereka dalam kegiatan *non-work presenteeism*.

3. *Emotional Intelligence berpengaruh positif terhadap Job Performance*

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa emotional intelligence memiliki pengaruh positif terhadap job performance. Hal ini diketahui dari koefisien jalur sebesar 0,39 dan sejalan dengan hasil penelitian Pekaar et al., (2017, 145) dengan koefisien jalur 0,23. Mengacu pada distribusi jawaban responden untuk butir EI39 yang menyatakan bahwa para guru mampu mengendalikan emosi mereka sendiri dan juga item EI38 yang menyatakan bahwa para guru mampu mengendalikan emosi dan menangani kesulitan secara rasional, hasil ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wong and Law (2002, 270 – 271) dengan mengendalikan emosi diri sendiri dengan baik sebagai salah satu indikatornya. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa semakin tinggi emotional intelligence yang dimiliki para guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tampilkan.

4. *Work-Family Conflict berpengaruh negatif terhadap Job Performance*

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa work-family conflict memiliki pengaruh negatif terhadap job performance. Hal ini diketahui dari nilai koefisien jalur yang diperoleh yaitu -0,03. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soomro et al., (2018, 139) dengan nilai koefisien jalur -0,05. Untuk variabel work-family conflict, pengukuran dengan menggunakan butir WFC52 menyatakan bahwa karena guru-guru sering stres dengan tanggung jawab keluarga, mereka merasa sulit berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Begitu juga dengan butir pernyataan WFC58 dimana para guru menyatakan bahwa kecemasan yang mereka rasakan dari kehidupan keluarga mereka, sering melemahkan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan. Kedua hasil ini sejalan dengan indikator memiliki konflik keluarga yang mempengaruhi pekerjaan dari segi tekanan/stress Netemeyer et al., (1996, 410). Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa semakin rendahnya keterlibatan para guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta dalam fenomena work-family conflict akan memberikan pengaruh positif terhadap job performance mereka di sekolah.

5. *Non-Work Presenteeism berpengaruh negatif terhadap Job Performance*

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, ditemukan bahwa non-work presenteeism berpengaruh negatif terhadap job performance. Hal ini diketahui dari nilai koefisien jalur sebesar -0,293. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Skagen et al, 2016 (176) yang menemukan bahwa non-work presenteeism dan job performance berkorelasi secara negatif. Berdasarkan distribusi jawaban responden ditemukan bahwa pada butir NWP19 yaitu para responden tidak melamun saat jam kerja dan pada butir NWP23 bahwa mereka tidak pernah atau jarang menerima kunjungan teman atau orang lain untuk keperluan pribadi saat jam kerja. Hal ini mendukung penelitian D'Abate dan Eddy (2007, 370) yang membuktikan bahwa seseorang yang terlibat dalam non-work presenteeism akan melakukan kegiatan yang berhubungan dengan kesenangan pribadi saat jam kerja.

6. *Emotional Intelligence berpengaruh positif terhadap Job Performance melalui Non-Work Presenteeism*

Uji hipotesis keenam menyatakan bahwa variabel antara emotional intelligence melalui mediasi non-work presenteeism memiliki pengaruh positif terhadap job performance. Nilai path koefisiennya adalah 0,390. Dengan demikian, hipotesis ini didukung. Hasil penelitian yang sama juga dibuktikan oleh (Wan, 2014, 86) bahwa emotional intelligence berpengaruh negatif terhadap non-work presenteeism sehingga para guru yang memiliki emotional intelligence tinggi akan sedikit terlibat dalam non-work presenteeism dan akan meningkatkan job performance mereka. Sejumlah 64% guru yang menyetujui butir EI38 mengenai kemampuan mereka dalam mengendalikan emosi dan menangani kesulitan secara rasional. Butir NWP19 menyatakan bahwa para guru tidak melamun saat kerja dan butir JP6 menyatakan bahwa hampir seluruh guru belajar dari feedback yang mereka terima. Jika mengacu pada nilai VAF yang didapat untuk hipotesis emotional intelligence berpengaruh positif terhadap job performance melalui non-work presenteeism yaitu 0,099, dapat disimpulkan bahwa hampir tidak ada mediasi sehingga semakin tinggi emotional intelligence seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya dan ini tidak akan dipengaruhi oleh keterlibatan dalam kegiatan non-work presenteeism.

7. *Work-Family Conflict berpengaruh negatif terhadap Job Performance melalui Non-Work Presenteeism*

Uji hipotesis yang terakhir menyatakan bahwa work-family conflict memiliki pengaruh negatif melalui non-work presenteeism terhadap job performance. Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai path coefficient -0,03. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soomro et al., (2018, 139) melihat adanya pengaruh antara work-family conflict terhadap job performance. Non-work presenteeism hadir sebagai mediator dalam penelitian sehingga memperkuat pengaruh dari kedua variabel tersebut. Indikator yang berhubungan dengan work-family conflict dan job performance adalah memiliki konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan dari segi stress dan diturunkan dalam butir WFC51 yang menyatakan bahwa 63% guru tidak mengalami stress di rumah sampai mereka harus disibukkan oleh urusan rumah ketika mereka ada di sekolah. Pengukuran menggunakan butir WFC52 menunjukkan bahwa guru-guru sering merasa stres dengan tanggung jawab keluarga, yang membuat mereka sulit berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.

Distribusi jawaban dari responden menunjukkan bahwa pada butir NWP19, mereka tidak mengalami kegiatan melamun saat jam kerja, dan pada butir NWP23, mereka jarang atau tidak pernah menerima kunjungan teman atau orang lain untuk keperluan pribadi saat jam kerja. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh D'Abate dan Eddy (2007, 370), yang menunjukkan bahwa individu yang terlibat dalam non-work presenteeism akan melakukan aktivitas yang berkaitan dengan kesenangan pribadi selama jam kerja.

Jika mengacu pada nilai VAF yang didapat untuk hipotesis work-family conflict berpengaruh negatif terhadap job performance melalui non-work

presenteeism yaitu 0,783, dapat disimpulkan bahwa ada mediasi sehingga semakin tinggi *work-family conflict* yang dihadapi seseorang, semakin tinggi juga keterlibatannya dalam melakukan kegiatan *non-work presenteeism*, maka akan semakin rendah *job performance* guru tersebut. Yang terjadi pada populasi guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta adalah kebalikannya yaitu semakin rendah *work – family conflict* yang dihadapi, semakin rendah juga kegiatan *non – work presenteeism* yang mereka lakukan, sehingga semakin tinggi *job performance* guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu *emotional intelligence*, *work-family conflict*, *non-work presenteeism*, dan *job performance*, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) *Emotional Intelligence* berpengaruh negatif terhadap *Non-Work Presenteeism*. Artinya upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan *emotional intelligence* guru akan dapat menurunkan *non-work presenteeism* para guru SMP – SM Dian Harapan Daan Mogot Jakarta.
- 2) *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Non-Work Presenteeism*. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi fenomena *work-family conflict* yang dihadapi oleh guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta, semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka sekalipun mereka masih berada dalam jam kerja.
- 3) *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* yang tinggi akan mempengaruhi tingginya pencapaian kinerja guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta.
- 4) *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin guru-guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta menghadapi konflik pekerjaan yang mengganggu kondisi keluarga atau konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan, semakin rendahlah kinerja yang mereka tampilkan di sekolah.
- 5) *Non-Work Presenteeism* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi keterlibatan guru-guru dalam melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka ketika mereka masih berada dalam jam kerja, semakin rendahlah kinerja yang seharusnya mereka capai.
- 6) *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* melalui *Non-Work Presenteeism*. Dapat disimpulkan bahwa guru-guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta yang memiliki *emotional intelligence* tinggi tidak akan terlibat dalam kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka sehingga pencapaian kinerja mereka tetap tinggi.
- 7) *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance* melalui *Non-Work Presenteeism*. Hal ini membuktikan bahwa konflik pekerjaan –

keluarga yang tinggi akan membuat guru-guru SMP – SMA Dian Harapan melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan mereka dan pada akhirnya ini akan berakibat pada rendahnya capaian kinerja mereka.

Daftar Pustaka

- Amirian, Seyed Morteza, Seyedeh Khadijeh Amirian, and Masoumeh Kouhsari. 2023. "The Impact of Emotional Intelligence, Increasing Job Demands Behaviour and Subjective Well-Being on Teacher Performance: Teacher-Gender Differences." *International Journal of Educational Management* 37 (1): 240–58. <https://doi.org/10.1108/ijem-09-2022-0370>.
- Carlson, D.S., K.M. Kackmar, and L. Williams. 2000. "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work Family Conflict." *Journal of Vocational Behaviour*, 249–76.
- Carter, Leanne, and Jennifer Loh. 2017. "What Has Emotional Intelligence Got to Do with It: The Moderating Role of EI on the Relationships between Workplace Incivility and Mental Health?" *International Journal of Work Organisation and Emotion* 8 (1): 41. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2017.083791>.
- Chen, Ling, Junjun Liu, Hailong Yang, Hui Ma, Hui Wang, Yun Huang, Hao Cheng, et al. 2018. "Work-Family Conflict and Job Burn-out among Chinese Doctors: The Mediating Role of Coping Styles." *General Psychiatry* 31 (1): e000004. <https://doi.org/10.1136/gpsych-2018-000004>.
- D'Abate, Caroline P., and Erik R. Eddy. 2007. "Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct." *Human Resource Development Quarterly* 18 (3): 361–83. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1209>.
- Hemp, Paul. 2004. "Presenteeism: At Work - but out of It." *Harvard Business Review*. 2004.
- Johns, Gary. 2009. "Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda." *Journal of Organizational Behavior* 31 (4): 519–42. <https://doi.org/10.1002/job.630>.
- . 2010. "Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda." *Journal of Organizational Behavior* 31 (4): 519–42. <https://doi.org/10.1002/job.630>.
- Koopmans, Linda, Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Henrica C.W. de Vet, and Allard J. van der Beek. 2014. "Measuring Individual Work Performance: Identifying and Selecting Indicators." *Work* 48 (2): 229–38. <https://doi.org/10.3233/wor-131659>.
- Lavoie, Jennifer A. A., and Timothy A. Pychyl. 2001. "Cyberslacking and the Procrastination Superhighway." *Social Science Computer Review* 19 (4): 431–44. <https://doi.org/10.1177/089443930101900403>.
- Mayer, John D, David R Caruso, and Peter Salovey. 1999. "Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence." *Intelligence* 27 (4): 267–98. [https://doi.org/10.1016/s0160-2896\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/s0160-2896(99)00016-1).
- Mayer, John D., David R. Caruso, and Peter Salovey. 2016. "The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates." *Emotion Review* 8 (4): 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>.
- Netemeyer, Richard G., James S. Boles, and Robert McMurrian. 1996.

- “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales.” *Journal of Applied Psychology* 81 (4): 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>.
- Obrenovic, Bojan, Du Jianguo, Akmal Khudaykulov, and Muhammad Aamir Shafique Khan. 2020. “Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model.” *Frontiers in Psychology* 11 (11). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>.
- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, and Rachmad Gunawan. 2017. “The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.” *International Journal of Law and Management* 59 (6): 1337–58. <https://doi.org/10.1108/ijlma-10-2016-0085>.
- Saleem, Atif, Sarfraz Aslam, Hong-biao Yin, and Congman Rao. 2020. “Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management.” *Sustainability* 12 (8): 3390. <https://doi.org/10.3390/su12083390>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sy, Thomas, Susanna Tram, and Linda A. O’Hara. 2006. “Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance.” *Journal of Vocational Behavior* 68 (3): 461–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.003>.
- Vratskikh, Ivan, Ra’ed (Moh’dTaisir) Masa’deh, Musa Al-Lozi, and Mahmoud Maqableh. 2016. “The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction.” *International Journal of Business and Management* 11 (2): 69. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p69>.
- Wong, Chi-Sum, and Kenneth S Law. 2002. “The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude.” *The Leadership Quarterly* 13 (3): 243–74. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(02)00099-1).