

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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. Hal ini dimungkinkan hanya sejauh kebijakan pendidikan merupakan hasil dari visi strategis bangsa masing-masing, yang berfokus pada guru yang berkualitas, basis pendanaan yang menarik dari sistem pendidikan dan tingkat pengembangan pribadi yang berkelanjutan dan dipercepat, termasuk berbasis ekonomi pasar, dengan prinsip keadilan. Semua pembuat keputusan, publik dan swasta, kolektif atau individu, internal atau eksternal, harus terlibat dalam proses ini sehingga generasi karyawan masa depan saat ini siap untuk pekerjaan yang akan diciptakan di masa depan, dan yang akan membutuhkan serangkaian keterampilan khusus seperti dalam penelitian Wagner, T. (2008, 133).

Seperti disebutkan di paragraf sebelumnya, guru yang berkualitas menjadi salah satu fokus dalam kebijakan pendidikan. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. 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.

Bapak Wilson mendefinisikan *job performance* sebagai cara bagaimana seseorang itu memenuhi *requirement* pekerjaan dan dinilai dari berbagai aspek tergantung dari *stakeholdernya*. Penelitian ini dilakukan dalam konteks sekolah maka yang dikategorikan sebagai *stakeholder* adalah misalnya orang tua, ada siswa, dan yayasan. Beliau memaparkan beberapa kasus yang terjadi di SMP - SMA Dian Harapan Jakarta sehubungan dengan penilaian kinerja guru di hadapan masing-masing *stakeholder*.

Guru yang dinilai kinerjanya kurang baik berdasarkan penilaian orang tua karena guru yang bersangkutan terlalu kejam dan cenderung tidak manusiawi saat melakukan penyitaan HP siswa. Orang tua mengharapkan guru memiliki karakter yang lebih lembut ketika menangani siswa. Dari sisi siswa, penilaian kinerja guru menjadi kurang baik karena guru tersebut terlalu kaku, atau galak, bahkan sampai dinilai tidak mampu tersenyum ketika di kelas. Kinerja guru di mata siswa juga menjadi tidak baik karena guru tidak menguasai materi pelajarannya yang seharusnya menjadi kekuatannya, ataupun tidak memiliki kreativitas dalam metode mengajar, sulit memberikan nilai yang bagus, dan sangat lama untuk membagikan hasil ulangan siswa bahkan tidak membagikannya sama sekali.

Penilaian kinerja guru di hadapan pimpinan dan yayasan, selain mencakup semua laporan dari orang tua dan siswa seperti dijabarkan di paragraf-paragraf sebelumnya, juga meliputi hal-hal lain seperti kedisiplinan. Kinerja guru

sehubungan dengan kedisiplinan ini dilihat dari ketepatan waktu untuk hadir di sekolah dan juga kehadiran di kelas. Kompetensi guru dalam hal penguasaan materi dan pengelolaan kelas pun menjadi perhatian dalam hal penilaian kinerja guru. Faktor tanggung jawab guru dalam hal administrasi juga menjadi aspek dalam penilaian kinerja mereka. Guru-guru yang memiliki kemampuan baik dalam hal mengajar namun lalai dalam hal pengumpulan kelengkapan administrasi seperti yang diharapkan oleh pimpinan juga akan mendapat penilaian kinerja yang rendah.

Kasus lain yang membuat rendahnya penilaian kinerja guru di hadapan pimpinan dan yayasan adalah rendahnya kompetensi guru dalam hal pengelolaan emosi dan kemampuan interpersonal. Terjadi kasus dimana ada guru yang justru emosi dan marah ketika guru tersebut masuk ke kelas terlambat dan menyalahkan siswa karena tidak mengingatkannya padahal itu jelas merupakan tanggung jawab dari guru tersebut. Bagi pimpinan dan juga yayasan, guru-guru yang sangat perhitungan juga mendapat kinerja yang rendah. Ada guru yang selalu memperhitungkan apa yang dikerjakan di sekolah dengan keuntungan yang didapat sehingga setiap pekerjaan di luar mengajar dianggap sebagai beban tanpa adanya penghargaan dari sekolah. Guru tersebut bahkan jelas-jelas meminta untuk tidak menjadi wali kelas karena hal itu dianggap *extra work*. Keterlibatan dalam kepanitiaan kegiatan di sekolah pun dianggap sebagai beban yang tidak ada memberikan keuntungan apapun bagi guru tersebut.

Kemampuan interpersonal guru juga masuk dalam penilaian kinerja guru. Ada guru yang tidak memiliki permasalahan dalam hal mengajar, penguasaan materi, disiplin, dsb., namun memiliki kesulitan dan bahkan masalah dalam hubungan interaksi dan komunikasi dengan orang lain atau rekan kerja. Hal ini

terlihat jelas setiap kali guru tersebut terlibat dalam kepanitiaan yang mengharuskan guru tersebut bekerja sama dengan guru lain. Sebisa mungkin guru tersebut menghindari komunikasi dan interaksi dengan orang lain. Pimpinan dan yayasan juga menjadikan keterampilan dalam kepemimpinan yang dimiliki oleh guru sebagai aspek dalam penilaian kinerja.

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.

Menurut Guerra-Bustamante, dkk. (2019, 211) ada dua model kecerdasan emosional yang relevan: Model Campuran (*Mixed Models*) dan Model Kemampuan (*Ability Model*). Model Campuran menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah ringkasan dari kepribadian yang stabil fitur, kompetensi sosio-emosional, aspek motivasi, dan kemampuan kognitif yang berbeda sementara Model Kemampuan menganggap kecerdasan emosional sebagai suatu kemampuan terfokus pada pemrosesan informasi emosional. Model Kecerdasan Emosional juga didefinisikan sebagai jenis kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau emosi diri sendiri dan juga emosi orang lain, kemampuan untuk membedakannya kedua emosi tersebut, dan menggunakan informasi ini untuk memandu seseorang

berpikir dan bertindak. Kemampuan ini juga mencakup kejernihan, persepsi, dan perbaikan kognitif dan emosional yang dapat membangkitkan perasaan yang lebih tenang dan kemampuan regulasi kognitif dan emosional seseorang (Guerra-Bustamante, dkk. (2019, 212).

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. Selain itu, peningkatan perilaku permintaan kerja memiliki efek mediasi yang lebih kuat daripada kesejahteraan subjektif pada hubungan antara kecerdasan emosional dan 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). Konflik antara kedua peran tersebut, pekerjaan dan keluarga, tidak dapat dihindari karena keduanya berlawanan arah, tidak cocok satu sama lain karena keduanya meminta tuntutan, prioritas, norma, harapan, dan persyaratan yang berbeda (Soomro, 2018, 135).

Work-family conflict juga didefinisikan sebagai sebuah fenomena psikologis dimana terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah. Stresor yang paling umum dan kondusif untuk terjadinya konflik pekerjaan-keluarga adalah kelelahan kerja, ketidakpuasan, stres kerja, jam kerja yang panjang, dan konflik peran. Kelebihan beban kerja dan peristiwa berat yang disebabkan oleh lingkungan kerja dapat melelahkan bagi karyawan baik secara fisik dan emosional sedemikian rupa sehingga menimbulkan *work-family conflict* (Chen et al, 2018,339). Model *work-family conflict* dua arah menunjukkan bahwa faktor stres di tempat kerja seperti kurangnya otonomi atau beban kerja yang berlebihan memiliki dampak negatif pada sisi “pekerjaan”, sedangkan faktor stres yang berhubungan dengan keluarga seperti anak-anak yang sangat nakal atau orang tua terlalu tergantung, membahayakan sisi keseimbangan “keluarga” (Netemeyer et al., 1996, 451). Dalam hal lain, kompatibilitas yang sangat baik antara keluarga dan pekerjaan memberikan rasa prestasi tinggi di tempat kerja karena memotivasi individu. 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).

Jayaweera (2019, 8) menyebutkan bahwa beberapa definisi baru-baru ini memasukkan hilangnya produktivitas untuk menggambarkan *presenteeism* sebagai perilaku individu yang hadir tetapi tidak bekerja dengan kapasitas penuh karena kelemahan mereka. Aronsson, Gustafsson dan Dallner (2000) menjelaskan *presenteeism* sebagai hadir untuk bekerja bahkan ketika seseorang merasa sakit. Johns (2010) menyatakan bahwa definisi ini adalah yang paling banyak digunakan dan juga lebih terkait dengan studi yang diterbitkan dalam literatur kesehatan kerja. Selanjutnya, Johns (2010) berpendapat bahwa definisi tersebut bukanlah motif untuk terlibat dalam *presenteeism*.

Definisi tersebut telah diperluas untuk mencakup kondisi lain yang mengikat produktivitas. Disebutkan juga definisi tentang “karyawan yang bekerja lebih dari waktu yang ditugaskan” dan “*presenteeism* yang tidak terkait dengan pekerjaan” yang berarti bahwa karyawan secara mental absen sementara mereka sehat dan hadir di tempat kerja. Kategori lain dalam mendefinisikan *presenteeism* berkaitan dengan dimensi tidak sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan. Menurut Gilbreath dan Karimi (2012), *presenteeism* terjadi ketika karyawan sedang bekerja, tetapi energi kognitif mereka tidak dikhususkan untuk pekerjaan mereka. Gilbreath dan Karimi (2012) lebih lanjut menjelaskan bahwa karyawan akan melalui gerakan bekerja sementara perhatian mereka terfokus ke tempat lain namun mereka tidak bekerja sama sekali.

Ada juga dua jenis *presenteeism* lainnya yaitu, *presenteeism* yang berhubungan dengan pekerjaan dan *presenteeism* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Wan, dkk., 2014, 86). '*Non-work related presenteeism*' diartikan sebagai situasi di mana karyawan absen secara mental saat mereka sehat dan hadir di tempat kerja. *Presenteeism* terkait stres kerja terjadi ketika karyawan gagal memusatkan konsentrasi mental mereka bekerja karena stres kerja (Gilbreath dan Karimi, 2012) dan *presenteeism* yang tidak terkait dengan pekerjaan muncul ketika karyawan terlibat dalam acara pribadi mereka alih-alih aktivitas kerja di pekerjaan (Wan, dkk., 2014, 86).

Berdasarkan uraian atas pentingnya penilaian *job performance* bagi guru jika dilihat dari variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti *emotional intelligence*, *work-family conflict*, dan *non-work presenteeism*, muncullah ketertarikan untuk melakukan penelitian lebih jauh. Pimpinan SMP - SMA Dian Harapan Jakarta, melalui wawancara dengan peneliti, juga menaruh harapan agar penelitian ini memberikan kontribusi dalam membantu pimpinan untuk menilai kinerja guru yang sulit dikuantifikasikan. Pimpinan SMP - SMA Dian Harapan Jakarta meyakini bahwa hanya dengan memiliki instrumen penilaian yang tepatlah kinerja guru dapat diukur sehingga pada akhirnya kinerja guru SMP - SMA Dian Harapan Jakarta dapat ditingkatkan dan ini akan berdampak baik terhadap organisasi sekolah dan yayasan. Menurut Wan et al., (2014, 86), saat ini masih sedikit penelitian yang mengkaji *non-work presenteeism*, meskipun kegiatan ini memiliki dampak yang lebih besar terhadap organisasi dibanding *absenteeism*.

1.2 Identifikasi Masalah

Job performance merupakan nilai dari sekumpulan perilaku karyawan, dalam konteks penelitian ini adalah guru, yang berkontribusi positif maupun negatif terhadap tujuan sekolah. *Job performance* guru di sebuah sekolah dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain:

- 1) Motivasi beberapa guru dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah masih rendah terbukti dari sering terlambatnya mereka dalam mengumpulkan tugas administrasi.
- 2) Rendahnya pengetahuan dan kemampuan beberapa guru untuk mengelola pengetahuan dalam bidang kognitif, emosi, dan fisik yang mempengaruhi kondisi guru dalam melakukan pekerjaannya sehingga terkadang mereka tidak mampu mengendalikan emosi mereka ketika murid atau rekan guru lain membuat mereka kesal.
- 3) Rendahnya disiplin di dalam diri beberapa guru yang tercermin dari tindakan mereka sehari-hari yang berkaitan dengan ketepatan waktu kehadiran di sekolah dan juga kehadiran mereka di kelas.
- 4) Rendahnya kemampuan profesional dari beberapa guru dalam bidang mereka masing-masing sehingga mereka tidak memberikan performa yang baik dalam hal mengajar maupun berinteraksi dengan murid, rekan, guru, orang tua, dan pimpinan, terlepas dari berapa lama pengalaman bekerja yang sudah mereka miliki.
- 5) Rendahnya kreatifitas guru dalam menyampaikan materi dan menggunakan teknologi kepada siswa terkhusus karena hadirnya pandemi.

- 6) Kemampuan interpersonal beberapa guru yang masih rendah guru tersebut tidak dapat berinteraksi dengan baik dengan murid, rekan guru, orang tua, dan pimpinan.
- 7) Kacaunya situasi personal dari karyawan baik di dalam pekerjaan maupun di dalam rumah atau keluarga yang mungkin berdampak pada rendahnya kinerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi, peneliti menemukan banyak variabel yang berkaitan dengan *job performance* pada guru di sebuah sekolah. Maka dari itu, peneliti akan membatasi masalah yang diteliti, yaitu pada hal-hal yang terjadi di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta yang berfokus pada masalah *emotional intelligence* guru, *work-family conflict* yang dialami guru, fenomena *non-work presenteeism* yang dilakukan oleh guru, dan *job performance* para guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah *emotional intelligence* berpengaruh negatif terhadap *job performance* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta?
- 2) Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *job performance* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta?
- 3) Apakah *non-work presenteeism* berpengaruh negatif terhadap *job performance* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta?

- 4) Apakah *emotional intelligence* berpengaruh negatif terhadap *non-work presenteeism* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta?
- 5) Apakah *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *non-work presenteeism* guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta?
- 6) Apakah *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *job performance* melalui mediasi *non-work presenteeism* para guru di SMP – SMP Dian Harapan Daan Mogot Jakarta?
- 7) Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *job performance* melalui mediasi *non-work presenteeism* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis adanya pengaruh negatif dari *emotional intelligence* terhadap *non-work presenteeism* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta.
- 2) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif dari *work – family conflict* terhadap *non-work presenteeism* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta.
- 3) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif dari *emotional intelligence* terhadap *job performance* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta.

- 4) Untuk menganalisis adanya pengaruh negatif dari *work-family conflict* terhadap *job performance* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta.
- 5) Untuk menganalisis adanya pengaruh negatif dari *non-work presenteeism* terhadap *job performance* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta.
- 6) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap *job performance* melalui mediasi *non-work presenteeism* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta.
- 7) Untuk menganalisis adanya pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui mediasi *non-work presenteeism* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, bukan hanya semata-mata untuk kepentingan peneliti, namun juga dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengembangan dalam dunia pendidikan, serta memperkaya hasil penelitian dalam Perilaku Organisasi di berbagai bidang, terutama pada kajian topik mengenai *job performance* para guru di sebuah sekolah. (Wan, et al., 2014, 86) menyatakan bahwa saat ini, belum banyak penelitian yang berhubungan dengan *non-work presenteeism* padahal kegiatan ini memiliki dampak yang lebih besar terhadap organisasi jika dibanding dengan ketidakhadiran (*absenteeism*). Dengan demikian,

penelitian ini pun diharapkan memberikan sebuah kebaruan (*novelty*) dalam bidang ilmu perilaku organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam membuat penelitian-penelitian lainnya yang berkaitan dengan variabel pada penelitian ini dan menjadi sumber bacaan yang memberikan pengetahuan lebih luas serta bermanfaat bagi pembaca.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada guru, bidang akademik, serta kepala sekolah mengenai *job performance*, yang terkait dengan perilaku guru, yang berhubungan dengan *emotional intelligence* mereka, *non-work family conflict* yang dialami, dan fenomena *non-work presenteeism* yang dilakukan oleh para guru. Di samping itu, informasi yang diperoleh dapat menunjang upaya peningkatan *job performance* para guru di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta melalui pemahaman akan *emotional intelligence* mereka, *non-work family conflict* yang mungkin sedang mereka hadapi, dan fenomena *non-work presenteeism* yang mereka lakukan. Selain itu, diharapkan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta dapat tercipta, sehingga bermanfaat dalam mengatasi masalah-masalah intern, yakni yang berkaitan dengan *job performance* guru.

1.7 Sistematika Penelitian

Kerangka penulisan tesis ini tersusun atas lima bab dengan perincian pada masing-masing bab. Dalam bab satu, penulis membahas latar belakang mengapa penulis tertarik melakukan penelitian di SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta. Sepanjang tahun ajaran 2022 – 2023 yang sedang berjalan, terjadi beberapa

permasalahan sehubungan dengan kinerja guru baik dalam hal penguasaan materi, manajemen administrasi, kedisiplinan, dan interaksi dengan pihak-pihak terkait di sekolah seperti peserta didik, rekan kerja, orang tua, pimpinan, dan yayasan. Mengingat pentingnya masalah kinerja ini, penulis melakukan identifikasi masalah, batasan masalah, dan melakukan penelitian sehingga pada akhirnya dapat diperoleh hasil yang akan bermanfaat bagi dunia pendidikan secara umum dan bagi institusi pendidikan SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta ini sendiri.

Pada bab dua terdapat landasan teori yang menjelaskan tentang variabel-variabel dalam penelitian. Dalam bab ini, diuraikan kajian Pustaka yang digunakan untuk menjelaskan teori mengenai *emotional intelligence*, *work-family conflict*, *non-work presenteeism*, dan *job performance* berdasarkan praktisi-praktisi sebelumnya. Bab ini juga merupakan kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

Bab tiga menjelaskan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur yang merupakan perimbangan dari analisis regresi dan korelasi sehingga analisis tersebut dapat mendeskripsikan dan menguji model hubungan antar variabel yang terbentuk sebab – akibat (Zulfikar dan Budiantara, 2015, 287). Subyek penelitian adalah 73 orang guru SMP – SMA Dian Harapan Daan Mogot Jakarta. Teknik penelitian metode survey dilakukan dengan menyebar kuesioner secara daring. Setiap butir pernyataan dalam kuesioner dijawab dengan menggunakan skala Likert, Penulis juga menampilkan cara pengumpulan, pengolahan, analisis data dan diakhiri dengan hipotesis statistic berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya.

Bab empat menjawab rumusan masalah yang telah dijabarkan pada bab satu. Rumusan masalah yang ada dijawab dengan menguraikan hasil penelitian dan

pembahasan dari hasil penelitian yang diperoleh. Dalam bab ini, dijelaskan hasil analisis data yang didapatkan dari subjek penelitian dan interpretasi data mengenai masing-masing variabel penelitian, serta mengaitkannya dengan landasan teori yang ada.

Bab lima terdiri dari kesimpulan, implikasi manajerial, dan saran. Dalam bab ini, dijabarkan kesimpulan yang merupakan hasil penelitian, implikasi bagi manajerial sekolah, serta saran sebagai bagian dari penutup yang dapat bermanfaat bagi penelitian yang dilakukan selanjutnya.

