

Kunci Sukses Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan : Mengelola Emosi dengan Bijak

Dr. Drs. Dudun Junaedi, M.Si.

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

Aki.dudunjunaedi@gmail.com

Abstrak

Tujuan- menjelaskan peran emosi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan). Penelitian explanatory survei. terhadap guru di Jawa Barat sebanyak 364 guru SMK swasta dengan analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian menunjukkan emotion yang terdiri dari enjoyment, anger dan anxiety. Dengan arah yang sama untuk menjelaskan kinerja. Implikasi teoritis yaitu Penjelasan mengenai emosi berdasarkan emotional labour theory menunjukan bahwa emosi merupakan aspek penting yang berkaitan dengan kinerja para guru sekaligus menunjukan kualitas kehidupan mental para guru. Emosi sebagai sumber daya bagi guru untuk melaksanakan perannya. Implikasi praktis bahwa emosi perlu dikelola berdasarkan pandangan mengenai fungsi emosi untuk mendukung proses maupun pelaksanaan tugas-tugas guru memfasilitasi proses pembelajaran siswa di Sekolah. Originalitas /nilai- memperluas penjelasan mengenai factor yang mempengaruhi perubahan kinerja berdasarkan proposisi emotional labour theory

Kata Kunci: Anger, enjoyment, anxiety, Kinerja. Sekolah Menengah Kejuruan swasta

Abstract

The purpose of this study is to explain the role of emotions in the job performance of Vocational High School teachers. The research method used was explanatory survey research with 364 private vocational teachers in West Java, and data analysis was conducted using regression. The results of the study show that emotions, consisting of anger, enjoyment, and anxiety, have different effects on job performance. Theoretical implications of this study show that emotions are an important aspect related to the performance of teachers, as well as indicating the quality of their mental well-being. Emotions can serve as a resource for teachers to carry out their roles. The practical implication is that emotions need to be managed based on a view of their function in supporting the process and implementation of teacher tasks, in order to facilitate student learning processes in schools. This study expands the explanation of factors that influence changes in job performance, based on the propositions of emotional labor theory.

Keywords: Anger, enjoyment, anxiety, emotion, job performance, private vocational high school.

Pendahuluan

Kehidupan para guru tidak hanya berkaitan dengan kinerja. Aspek seperti kesehatan mental telah menjadi perhatian baik para praktisi maupun akademisi. Terlebih para guru dihadapkan pada tantangan yang berbeda dibanding beberapa dekade sebelumnya.

Penyelenggaraan pendidikan kejuruan, termasuk SMK saat ini memasuki fase penting, yaitu tuntutan terhadap kesiapan lulusan memasuki pasar tenaga kerja regional Asia dalam revolusi industri 4.0 dan 5.0. Para tenaga kerja lulusan SMK dihadapkan dengan sistem digital yang menuntut kesiapan untuk beradaptasi tinggi dengan teknologi. Artinya para guru dihadapkan pada tantangan yang dapat mempengaruhi kehidupan kerjanya. Semua tantangan ini dapat berdampak pada emosi guru. Guru dapat merasa kelelahan, cemas, stres, frustrasi, dan terkadang merasa putus asa. Hal ini dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka, serta dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan kesejahteraan siswa.

Salah satu aspek penting yang berkaitan dengan kehidupan para guru adalah emosi. Menurut Hochschild (1983) konsep *emotional labour* sebagai ekspresi muka dan jasmani yang dapat dilihat secara umum. Ilyas dan Abdullah, (2016) mengemukakan sebagai gambaran kemampuan membaca diri sendiri maupun orang lain dan kemampuan menempatkan diri dalam situasi orang lain dan mengendalikan diri sendiri. Nalipay et al (2019), Robbins dan Judge (2017) mengemukakan emosi adalah perasaan intens yang diarahkan pada seseorang atau sesuatu. Mengenai emosi pegawai, Atmaca et al., (2020) Nalipay et al., (2019) tentang emosi para pegawai yang dirasakan dalam

pekerjaan antara lain enjoyment, anger dan anxiety.

Terlepas dari berbagai definisi mengenai emosi, dilihat dari fungsinya Emosi berkaitan dengan kinerja seperti dikemukakan Chen (2018) maupun Kock & Moqbel (2019). Enjoyment dalam bekerja mempengaruhi preferensi individu terhadap kreativitas untuk hasil yang lebih tinggi. Enjoyment menciptakan dorongan untuk terlibat dan memiliki kesiapan untuk mewujudkan tujuan, dan berinteraksi secara alamiah untuk mewujudkan kinerja. Gangguan emosi seperti anxiety memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (de Clercq et al., 2018), Mellifont et al., (2016). Sedangkan Chen (2018) mengemukakan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh emosi anger terhadap kinerja praktikum.

Namun Ring et al (2018) menunjukkan adanya hubungan negatif meskipun tidak signifikan, kemarahan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan Coget et al (2011) yang mengemukakan tingkat kemarahan yang tinggi dirasakan oleh direktur memiliki potensi untuk menghasilkan hasil tugas yang lebih efektif. Artinya penjelasan tentang fungsi emosi (enjoyment, anxiety maupun anger) serta kinerja belum jelas.

Hubungan emosi dan kinerja guru jarang diperhatikan. Wang et al., (2019) memberikan batasan bahwa meskipun emosi di tempat kerja telah meningkatkan minat penelitian namun proses *emotional* jarang dianalisis secara sistematis dan menyeluruh. Padahal pentingnya emosi untuk kinerja dinyatakan oleh Mayer dan Salovey, (1997) Fredrickson (2013) bahwa seseorang yang mampu menguasai emosi dapat mengatur perilaku dan memecahkan masalah.

Hasil penelitian 1) berkontribusi untuk meningkatkan pemahaman mengenai kedudukan emosi sebagai variabel penting untuk kinerja. 2) penelitian dapat dijadikan sebagai kerangka strategis dan operasional untuk mengambil langkah-langkah efektif dalam manajemen pengelolaan kinerja di SMK (sekolah menengah kejuruan). Emosi sebagai sumber daya individu untuk pekerjaan memerlukan penjelasan berdasarkan proposisi emosi

Tujuan penelitian adalah menjelaskan peran emosi untuk kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan).

Kajian Literatur

Konsep tentang emotion dalam konteks pekerjaan dikembangkan dalam kerangka emotional labour theory. Menurut Hochschild (1983), emotional labor didefinisikan sebagai ekspresi emosi yang terlihat secara publik dan jasmani. Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa emotion adalah perasaan intens yang diarahkan pada seseorang atau sesuatu. Lebih lanjut, emotion dibagi menjadi dua kategori yaitu emotion mendasar dan emotion moral. Emotion mendasar terkait dengan peristiwa yang sifatnya spesifik dan durasi singkat, seperti kemarahan, ketakutan, kesedihan, kebahagiaan, atau terkejut. Emotion moral terkait dengan interpretasi peristiwa, termasuk moralitas (Robbins & Judge, 2017). Emotion dapat dikategorikan sebagai positif atau negatif berdasarkan dampaknya pada pekerjaan.

Menurut Atmaca et al. (2020) dan Pintrich et al. (1991), emotion positif yang muncul selama proses pembelajaran seperti enjoyment (kebahagiaan) dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, sedangkan

emotion negatif seperti kemarahan atau kecemasan dapat mengganggu kinerja guru. Emotional sebagai aspek yang kritis pada beberapa pekerjaan dimana para pekerjanya berinteraksi secara langsung dengan customer, teman sekerja dan public (Diefendorf, Levy, Dahling, & Chau, 2009).. Han et al., (2016) mengemukakan emotion moral sebagai pendorong pengambilan keputusan. Enjoyment dalam bekerja mempengaruhi preferensi individu terhadap kreativitas untuk hasil yang lebih tinggi (Chen (2018; Kock dan Moqbel 2019; Menurunnya tingkat kecemasan memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan sepanjang tingkat anxiety dapat dikendalikan (Mellifont et al., 2016). De Clercq et al., (2018) mengemukakan pengaruh emotion (anxiety) terhadap job performance. Ada pengaruh negatif emotion anger terhadap kinerja praktikum (Chen (2018) ; Ring et al., (2018) namun berbeda dengan Coget et al., (2011) bahwa tingkat kemarahan memiliki potensi untuk menghasilkan hasil tugas yang lebih efektif.

Kinerja seperti sebagai kontribusi guru terhadap pencapaian tujuan dan sasaran pendidikan (Özdemir & Gören, 2017). Saleem et al., (2019) mendefinisikan sebagai keseluruhan kontribusi guru dalam melaksanakan fungsinya bagi organisasi. Pendapat yang sama dikemukakan Iqbal et al., (2019) yaitu sebagai perilaku dan tindakan individu yang berkontribusi mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi. Sultana (2020) mendefinisikan job performance sebagai konstruksi tingkat tinggi dengan kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif sebagai dimensinya. Perubahan pada kinerja guru dipengaruhi oleh emosi yang dirasakannya. Chen,et al (2023)

maupun Ding (2023) menunjukkan pentingnya emosi dalam kaitannya dengan pencapaian prestasi. Hipotesis yang diusulkan adalah

Ha: Emosi (*Enjoyment, anger & Anxiety*) memiliki pengaruh terhadap kinerja

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian *testing hypothesis* untuk menjelaskan karakteristik hubungan antar variabel tertentu atau perbedaan-perbedaan antar kelompok atau independensi dari satu factor atau lebih dalam suatu situasi dengan Jenis hubungan yang diteliti adalah kausal (Sekaran, 2006). Populasi penelitian yaitu SMK swasta di Jawa Barat yang berstatus guru tetap berdasarkan Data Pokok SMK, 2020). Sampel dipilih secara acak sejumlah sebanyak 364 guru. Emosi diukur berdasarkan Nalipay et al.,(2019), Frenzel et al. (2016) yaitu *enjoyment, anger dan anxiety*.

Job performance dikembangkan berdasarkan Saleem et al., (2019) yang mengemukakan 3 dimensi untuk mengukur kinerja yaitu 1) Kinerja tugas: 2) Kinerja kontekstual.

(3)Perilaku kerja kontraproduktif dengan 12 pernyataan antara lain 1) Saya melaksanakan tugas sebagai pendidik secara penuh 2) Saya menyelesaikan tugas administrasi, 3) Saya melaksanakan tugas mengajar 4) Saya membantu orang lain meskipun tidak diperlukan. Jawaban responden berada pada skala 1 s.d 5 mulai tidak pernah sampai dengan selalu. Analisis statistic menggunakan prosedur regresi.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa mayoritas guru berjenis kelamin laki-laki yaitu

sebanyak 216 responden atau 59.3 % . Sedangkan guru perempuan sebanyak 148 atau sebesar 40.7 %. Hasil survei mengenai usia diperoleh gambaran mayoritas berusia 31 s.d 40 tahun yaitu sebesar 45.3 % atau sejumlah 165 guru..Guru berusia 41 s.d 50 tahun sebanyak 30.2 % atau 110 guru. Guru yang berusia 20.s.d 30 tahun sebanyak 18.1 % atau sebesar 66 guru. Guru yang berusia 50 s.d 55 tahun sebanyak 21 guru atau 5.8 %. Guru berusia diatas 55 tahun sebanyak 2 guru atau 0.5 %. Komposisi usia guru menunjukkan mayoritas berusia produktif muda. mayoritas berpendidikan tinggi D4 dan S1 sebanyak 84.9 %. Guru berpendidikan D2-D3 yaitu sebesar 9.6 % responden atau sebesar 35 guru. Guru yang berpendidikan S2 sebanyak 20 guru atau sebesar 5.5 %.

Gambaran variabel penelitian menunjukkan pada dimensi para guru cukup merasakan kenikmatan tersendiri dalam mengajar yang tinggi. Skor rata-rata jawaban guru untuk variabel enjoyment adalah 4.05 dengan standar deviasi sebesar 0.56, artinya tingkat enjoyment cukup tinggi. Mengajar tidak hanya sebagai pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pada dimensi emosi anger rata-rata skor 1.95 atau berada pada kategori rendah dengan standar deviasi 0.65. Skor nilai tersebut menunjukkan bahwa guru jarang menunjukkan kemarahan kepada siswa sebagai respon terhadap situasi atau emosional menghadapi tekanan yang tidak terkontrol terutama bagi guru yang memiliki pengetahuan mengenai dampak emosi (anger) yang terbuka terhadap interaksi dan proses pembelajaran. Rata – rata skor anxiety pada guru yaitu 1.94 atau berada pada kategori rendah dengan standar deviasi 0.57. Anxiety sebagai kondisi psikologis yang mengganggu

aktivitas guru berinteraksi dengan siswa maupun dalam melaksanakan sejumlah pekerjaan yang bersifat administratif.

Berdasarkan hasil survei diperoleh gambaran bahwa guru secara umum dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian skor rata - rata job description sebesar 4.22 atau berada pada kategori sangat tinggi dengan standar deviasi 0.50. Sesuai dengan hasil penelitian, skor tertinggi adalah mendukung tujuan organisasi dengan skor 4.27 dan standar deviasi 0.56. Skor tertinggi yang sama yaitu memperlakukan rekan kerja dengan hormat dengan skor 4.27 dan standar deviasi 0.57. Keduanya berada pada kategori tinggi. Skor terendah adalah tugas administrasi dengan skor 4.00 dan standar deviasi 0.69. Gambaran Variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Enjoyment	4.05	0.58	Tinggi
Anger	1.95	0.66	Rendah
Anxiety	1.82	0.57	Rendah
Kinerja	4.28	0.63	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Hubungan antara *enjoyment*, *anger*, *anxiety*, kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.733 ^a	.539	.534	7.134030	.539	66.528	3	361	.000
a. Predictors: (Constant), <i>enjoyment</i> , <i>anger</i> , <i>anxiety</i> , kinerja									
b. Dependent Variable: Kinerja									

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan hasil uji anova diketahui bahwa nilai R sebesar 0.733. R square 0.539. pengaruh emosi

terhadap kinerja ditunjukkan oleh Adjusted R Square yaitu 0.534 artinya emosi dapat menjelaskan perubahan pada kinerja sebesar 53.4 %. Nilai F hitung adalah 66.528 dengan nilai berarti Signifikansi 0.000. Coefisien model untuk emosi dalam fungsinya sebagai prediktor kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Model Hipotesis Secara Simultan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.135	0.153		7.015	.000
1					
Enjoyment	1.078	.87	.644	12.330	.000
Anger	.221	.064	.180	3.444	.004
Emosi	.102	.021	.215	2.521	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh sub variabel emosi menunjukkan pengaruh positif. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis diterima sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti Atmaca et al. (2020) dan Pintrich et al. (1991) yang mengemukakan pentingnya emotion positif maupun Diefendorf, Levy, Dahling, & Chau, (2009).. Han et al., (2016) yang mengemukakan kedudukan emosi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan moral. Sejalan dengan Chen (2018; Kock dan Moqbel 2019; bahwa tingkat kecemasan memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan sepanjang tingkat anxiety dapat dikendalikan (Mellifont et al., 2016). De Clercq et al., (2018) . Sejalan dengan Chen,et al (2023) maupun Ding (2023) yang menunjukkan pentingnya emosi dalam kaitannya dengan pencapaian prestasi meskipun dalam konteks berbeda.

Jika tidak ada emosi maka kinerja guru berada pada tingkatan kurang yaitu 3.13 .. Emosi (*enjoyment*) yang berlebihan mirip dengan perasaan euforia atau optimisme yang ekstrem. Guru yang mengalami emosi

(enjoyment) berlebihan mampu melakukan apa pun yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya dan pada akhirnya mengabaikan tugas pokok guru. Emosi (enjoyment) tersebut dapat dianggap sebagai gangguan bipolar (patologi) yang dapat mempengaruhi kinerja. Tingkat emosi (enjoyment) moderat mendorong kreativitas dan inovasi kerja. Emosi (enjoyment) yang berlebihan membuat interaksi belajar tidak wajar dan mengganggu fokus pembelajaran.

Tingkat kecemasan rendah tidak mengganggu fokus guru pada pekerjaannya. Emosi (anxiety) tinggi membuat guru mengeluarkan lebih banyak sumber daya agar bisa bekerja secara optimal. Tingkat anxiety tinggi dikaitkan dengan pemrosesan efisiensi kerja yang buruk. Tekanan tinggi dapat menimbulkan emosi anxiety tinggi. Para guru berpengalaman menyadari bahwa emosi (anxiety) artinya memerlukan sumber daya tinggi agar bisa bekerja secara optimal sekaligus menghadapi tekanan emosi (anxiety) sesuai dengan processing efficiency theory. Padahal guru memiliki sumber daya terbatas. Para guru berpengalaman umumnya mencari jalan keluar dari emosi (anxiety) tinggi agar terhindar dari kegagalan. Anxiety sebagai kondisi kecemasan yang menstimulus guru untuk menjadi lebih hati-hati dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Pada tingkatan rendah kecemasan berfungsi sebagai peringatan terhadap bahaya tertentu, mempersiapkan reaksi adaptif terhadap ancaman tersebut, mekanisme yang melindungi seseorang dari adanya bahaya.

Dengan adanya emosi terjadi perubahan signifikan pada kinerja termasuk emosi anger yang digunakan untuk kepentingan pendidikan. Namun

tingkat kemarahan tinggi akan mengganggu proses pembelajaran dan membuat interaksi antara guru dengan siswa menjadi tegang dan kaku sehingga kinerja menurun.. Tingkat kemarahan yang tinggi memiliki potensi untuk menghasilkan hasil tugas yang lebih buruk. Tingkat kemarahan yang semakin tinggi akan mengganggu proses pembelajaran dan membuat interaksi antara guru dengan siswa menjadi tegang dan kaku.. Pada taraf tertentu emosi (anger) berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas. Kemarahan guru digunakan untuk menjaga agar hal-hal negatif seperti penyimpangan perilaku pada proses pembelajaran dan kenakalan siswa dapat diredam dan dibina melalui pembatasan dan proses pembelajaran.

Pengelolaan emosi merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang kinerja guru. Guru diberi tuntutan untuk mengelola emosi mereka sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan proposisi dalam emotional labour theory yang menyatakan bahwa emosi memiliki fungsi positif dalam kehidupan kerja guru. Pengelolaan emosi yang berhasil dapat memberikan dampak positif pada pekerjaan, seperti meningkatkan kualitas layanan atau produktivitas, sementara pengelolaan emosi yang buruk dapat memberikan dampak negatif pada pekerjaan, seperti penurunan kualitas layanan atau stres kerja bagi pekerja. Dengan mengelola emosi secara baik, guru dapat memberikan dampak positif bagi pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk dilatih agar memiliki kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik. Pelatihan ini dapat membantu mereka dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan output positif bagi pekerjaan mereka. Selain itu, dengan

mengelola emosi dengan baik, guru juga dapat meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan, termasuk kesejahteraan mental dan fisik. Oleh karena itu, pengelolaan emosi tidak hanya penting untuk keberhasilan kinerja guru, tetapi juga untuk kesejahteraan secara keseluruhan.

Penutup

Pengaruh emosi guru terhadap kinerja mereka adalah positif, namun peningkatan tingkat emosi yang terlalu tinggi dapat memberikan dampak negatif pada kinerja mereka. Emosi marah yang tinggi, misalnya, dapat memengaruhi kinerja guru secara negatif. Sementara itu, emosi enjoy dapat membuat guru mengabaikan tugas-tugas mereka. Tingkat kecemasan yang tinggi juga dikaitkan dengan pemrosesan efisiensi kerja yang buruk. Oleh karena itu, pengelolaan emosi menjadi kunci keberhasilan kinerja guru. Penelitian ini memiliki batasan pada unit analisis yang hanya terfokus pada para guru SMK swasta, sehingga mungkin menimbulkan keraguan pada generalisasi hasil penelitian pada bidang lain. Metode pengambilan data yang digunakan adalah cross-sectional, sehingga hanya dapat merepresentasikan gambaran situasi pada waktu tertentu. Untuk penelitian lebih lanjut pada bidang yang berbeda, diperlukan pilihan pengambilan data yang beragam, termasuk penggunaan metode mix-method untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif. Implikasi teoritis: Emosi merupakan faktor penting yang berdampak pada kinerja para guru dan kualitas kehidupan mental mereka. Emotional labour theory menyatakan bahwa para guru melakukan pekerjaan emosional, yang melibatkan mengelola dan mengekspresikan emosi mereka

dalam situasi kerja. Implikasi praktis: Sekolah membantu para guru agar memiliki keterampilan untuk mengelola emosidengan baik, seperti pengaturan emosi, regulasi emosi, dan penyesuaian emosi, agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan menghindari tekanan psikologis yang berlebihan. Selain itu, implikasi praktiknya menunjukkan bahwa penting bagi lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental para guru dan membantu mereka mengelola emosi mereka dengan efektif.

Daftar Pustaka

- Atmaca, Ç., Rızaoglu, F., Türkdoğan, T., Yaylı, D. (2020). An emotion focused approach in predicting teacher burnout and jobsatisfaction. *Teaching and Teacher Education*,
- Chen, J. (2018). —Efficacious and Positive Teachers Achieve More: Examining the Relationship Between Teacher Efficacy , Emotions , and Their Practicum Performance. *The Asia-Pacific Education Researcher* 28(4): 327–37.
- De Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U. (2020). But they promised! How psychological contracts influence the impact of felt violations on job-related anxiety and performance. *Personnel Review*, 50(2), 648–666.
- Coget et al., (2011)
- Diefendorf, J.M., Levy, P.E., Dahling, J.J., Chau, S.L. (2009). A predictive study of emotional labor and turnover. *Journal of Organizational Behavior* . 30, 1151–1163
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. *Advances in Experimental Social Psychology*, 47, 1e53.

- Frenzel, A. C., Pekrun, R., Goetz, T., Daniels, L. M., Durksen, T. L., Becker-Kurz, B., (2016). Measuring teachers' enjoyment, anger, and anxiety: The Teacher Emotions Scales (TES). *Contemporary Educational Psychology*, 46, 148-163
- Han, H., Chen, J., Jeong, C., Glover, G. H. (2016). Influence of the cortical midline structures on moral emotion and motivation in moral decision-making. *Behavioural Brain Research*, 302, 237-251.
- Hochschild, A.R. (1983) *The Managed Heart: commercialization of human feeling*, London: University of California.
- Ilyas, M, Abdullah, T., (2016). —The Effect of Leadership , Organizational Culture , Emotional Intelligence , and Satisfaction on Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 5(2): 158-64.
- Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U. F., Hussain, S. (2018). From knowledge management to organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*. Vol. 32 No. 1, 2019 pp. 36-59
- Kock, N., Moqbel, M. (2019). Social Networking Site Use, Positive Emotions, and Job Performance. *Journal of Computer Information Systems*, 1-11.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence* (pp. 3-34). New York: Basic Books.
- Mellifont, D., Smith-Merry, J., Scanlan, J. N. (2016). Pitching a Yerkes-Dodson curve ball?: A study exploring enhanced workplace job performance for individuals with anxiety disorders. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 71-86.
- Nalipay, J.M.A., , G Mordeno J-roel B Semilla, dan Cherry E Frondoza. (2019). —Correction to: Implicit Beliefs about Teaching Ability , Teacher Emotions , and Teaching Satisfaction. *The Asia-Pacific Education Researcher*. <https://doi.org/10.1007/s40299-019-00477-x>.
- Özdemir, M., Gören, S.C.,(2017) Mediating Role of Organizational Commitment in Leadership Coherence, Psychological Empowerment and Teacher Performance Relationship. 6 (1) 342-353
- Pintrich, Paul R.; And Others (1991) *A Manual for the Use of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ)*. Washington, DC Office of Educational Research and Improvement (ED)
- Ring, C., Kavussanu, M., Al-Yaaribi, A., Tenenbaum, G., Stanger, N. (2018). Effects of antisocial behaviour on opponent's anger, attention, and performance. *Journal of Sports Sciences*, 1-7.
- Robbins, S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* 17th. NY: Pearson
- Saleem, M., Bhutta, Z., Nauman, M. and Zahra, S. (2019), "Enhancing performance and commitment through leadership and

empowerment: An emerging economy perspective", *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 37 No. 1, pp. 303-322.

Sultana, A., Sarker, M. N. I. Prodhan, A. S. (2017) Satisfaction of public and private primary school teachers of Bogra District in Bangladesh, *Journal of Sociology and Anthropology*, 1(1), 41- 46

Wang, H., Hall, N. C., & Taxer, J. L. (2019). Antecedents and consequences of teachers' emotional labor: A systematic review and meta-analytic investigation. *Educational Psychology Review*, 31, 663-698.

Chen, X., Zhou, J., Li, D., Liu, J., Dai, Y., & Zhou, T. (2023). Enjoyment of Chinese and mathematics and school performance in Chinese children and adolescents. *Child Development*.

Ding, X. (2023, February). Exploring Different Emotions and Their Effects and Relations on English Performance on Online Classroom Environment During COVID-19. In 2022 4th International Conference on Literature, Art and Human Development (ICLAHD 2022) (pp. 804-816). Atlantis Press.