

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, DUKUNGAN SOSIAL DAN
KECERDASAN EMOSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA
MENIKAH DI PT. PANAMTEX PEKALONGAN**

Brian Setiawan¹ Arif Budiharjo² Ari Muhardono³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan
brian.setiawan@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received: 10 September 2024 Received in revised form: 20 September 2024 Accepted: 30 Mei 2025 Keywords: multiple role conflict, social support, emotional intelligence, performance	<i>The phenomenon of the large number of working women raises many implications, including the inability to balance the two roles, causing conflicts that can affect their performance. This study aims to examine and analyze the effect of multiple role conflict, social support and emotional intelligence on the performance of married female employees at PT. Panamtex Pekalongan. This research is a causal quantitative research. The population in this study were all married female employees of PT. Panamtex Pekalongan as many as 171 people. The sampling technique used accidental sampling with a sample of 45 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression. The results showed that multiple role conflict had a significant negative effect on employee performance with a significance of 0.028, social support had a significant positive effect on employee performance with a significance of 0.001, and emotional intelligence had a significant positive effect on employee performance with a significance of 0.004.</i>

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat di zaman sekarang, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan. Langkah mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja karyawan. Untuk dapat mencapai kualitas tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja (Riana dan Aghata, 2016).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi

perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan atau kecerdasan, latar belakang dan demografis. Variabel psikologik terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi dan stres kerja. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, dukungan sosial, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan dan beban kerja (Gibson dalam Ilyas, 2012).

Data BPS tahun 2021 persentase tenaga kerja menurut jenis kelamin yaitu 53,39% laki-laki dan 36,2% wanita. Fenomena wanita yang bekerja tentunya memunculkan dampak, baik bagi karyawan wanita maupun bagi perusahaan, juga baik dampak positif maupun negatif. Peran wanita menjadi wanita karir ini tentunya akan membantu meningkatkan kondisi ekonomi rumah tangga secara khususnya dan meningkatkan kondisi ekonomi negara pada umumnya.

Wanita yang telah menikah dan bekerja adalah seorang wanita dengan peran ganda. Wanita bekerja dengan status menikah, dihadapkan pada tuntutan multi peran (sebagai isteri, ibu dan sebagai pekerja), di mana masing-masing peran memerlukan waktu dan tenaga ekstra, padahal mereka juga perlu waktu untuk diri sendiri, sehingga berbagai peran dan tanggung jawab yang ada seringkali menimbulkan konflik dalam keluarga. Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan (Soeroso, 2013). Beberapa jenis pekerjaan dengan sistem kerja shift atau *shift work* adalah sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produksi/pelayanan secara maksimal dan kontinyu dengan bekerja selama 24 jam dalam sehari yang terbagi menjadi shift pagi, shift siang dan shift malam (Winarsunu, 2018). Pada pekerja wanita yang bekerja dengan sistem shift rata-rata menghabiskan waktu 7-9 jam dalam sehari atau 42 – 59 jam dalam satu minggu dikantor. Waktu ini masih harus terbagi dalam urusan keluarga seperti urusan pengasuhan anak, mengurus suami, bersosialisasi dengan keluarga besar dan lingkungan sosial serta untuk mengurus diri sendiri.

Sebagian wanita mampu menyikapi peran ganda ini dengan baik, namun disisi lain ada sebagian wanita yang merasa kesulitan sehingga menimbulkan permasalahan dalam kehidupan sehari-hari. Konflik peran sering timbul pada seorang yang memiliki peran ganda. Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda dapat terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan dan salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian (Greenhaus dalam Irmadiani, 2022). Work family conflict adalah konflik yang terjadi pada diri seseorang karena mengambil peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga, dimana waktu dan perhatian terlalu dicurahkan pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lainnya tidak dapat dipenuhi secara maksimal. Hasil penelitian Karomah (2019) dan Jalil (2020) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan konflik peran ganda terhadap kinerja. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Rachmawan (2017) dan Sari (2021) bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja.

Konflik peran ganda yang dialami para wanita, menurut hasil penelitian Ahmad (1997, dalam Julianty, 2016) dapat berkurang apabila mereka mendapatkan dukungan sosial dari empat sumber dukungan yaitu atasan, rekan kerja, suami dan teman-teman atau kerabat. Dukungan sosial emosional yang diberikan pasangan berupa mendengarkan cerita, mengucapkan kata-kata cinta, dapat meningkatkan rasa percaya diri baik di rumah maupun di tempat kerja (Julianty, 2016).

Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi interpersonal skill (ketrampilan interpersonal), memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan. Dukungan keluarga terhadap wanita bekerja dapat membuat batin menjadi tenang dan perasaan senang dalam diri wanita, sehingga lebih mudah menyesuaikan diri baik di lingkungan keluarga maupun di lingkungan pekerjaan sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik (Larasati, 2015). Hasil penelitian Puspitasari (2018) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat wanita. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Rahmawati dan Irwana (2020) menunjukkan dukungan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

Konflik peran yang dihadapi wanita yang bekerja perlu diseimbangkan dengan kecerdasan emosional. Kecerdasan diperlukan agar tidak gagal dalam menghadapi konflik peran ganda dan mampu menyeimbangkan urusan keluarga dan pekerjaan. Konflik peran ganda dan kecerdasan emosional seorang wanita yang bekerja merupakan faktor penting pada kinerja wanita mengingat mayoritas karyawannya adalah wanita yang berpotensi memiliki kendala bekerja. Kecerdasan emosi ini sangat mempengaruhi kehidupan seseorang secara keseluruhan mulai dari kehidupan dalam keluarga, pekerjaan, sampai interaksi dengan lingkungan sosialnya.

Kecerdasan emosi sangat memberi pengaruh penting untuk meningkatkan karier yang sukses dan kinerja dari pada kecerdasan pada umumnya. Selain itu, kecerdasan emosi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Dalam banyak penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan penentu yang lebih akurat dalam keberhasilan di dunia kerja (Nofrianto, 2018). Goleman (2015) menyatakan bahwa kesuksesan seseorang itu hanya ditentukan oleh 20% dari tingkat kecerdasan intelektual (IQ)nya, sedangkan yang 80% ditentukan oleh faktor lainnya, termasuk kecerdasan emosional (EQ). Orang dengan kecerdasan emosional yang berkembang baik berarti kemungkinan besar akan bahagia dan berhasil dalam kehidupan, menguasai kebiasaan pikiran yang mendorong produktifitas.

Goleman (2015) mengatakan "untuk mencapai kinerja luar biasa di semua jenis pekerjaan di bidang apapun, kompetensi emosional dua kali lebih penting dari pada kemampuan kognitif. Mengingat bahwa kompetensi emosional merupakan dua pertiga atau lebih dari unsur-unsur yang menentukan kinerja prima, banyak data menyatakan bahwa menemukan orang yang memiliki kemampuan ini, atau mengupayakan agar kemampuan ini berkembang pada diri para karyawan, akan amat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Rachmawan (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian (Oktariani, 2016) bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa uraian hasil penelitian yang sudah pernah dilaksanakan menunjukkan adanya beberapa gap atau perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian pengaruh konflik peran ganda, dukungan sosial dan kecerdasan emosional terhadap kinerja masih memberikan hasil yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan adanya penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat untuk menerangkan hubungan kausal antara konflik peran ganda dukungan sosial dan kecerdasan emosional dengan kinerja.

PT. Panamtex merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang industri textile sarung yang ada di Kabupaten Pekalongan Provinsi Jawa Tengah. Karyawan PT. Panamtex melebihi Data BPS tahun 2021 persentase tenaga kerja menurut jenis kelamin dimana 38% karyawannya berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan adanya fenomena banyaknya wanita yang bekerja. Hasil survey pendahuluan pada tanggal 5 Oktober 2022 melalui wawancara dengan HRD PT. Panamtex diperoleh hasil kinerja seperti pada tabel berikut :

Tabel 1 Kinerja Karyawan PT. Panamtex Tahun 2021

No	Parameter	Capaian
1	Produksi	93,2%
2	Absensi	94,7%
3	Kedisiplinan	87,3%

(Sumber : HRD PT. Panamtex Pekalongan)

Tabel hasil kinerja tersebut menunjukkan kinerja karyawan PT. Panamtex belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan yaitu 100%. Hal ini menunjukan bahwa adanya masalah yang terjadi pada karyawan apabila masalah tersebut tidak segera ditangani maka akan berpengaruh terhadap perusahaan. Berdasarkan penjelasan mengenai topik masalah dan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengulas penelitian yang kemudian dituangkan dalam skripsi dengan judul "Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah di PT. Panamtex Pekalongan".

LITERATURE REVIEW and RESEARCH HYPOTHESIS

Gibson (1987 dalam Ilyas, 2012) menyampaikan model teori kinerja. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang akhirnya berpengaruh pada kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas (Ilyas, 2012).

Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan atau kecerdasan, latar belakang dan demografis. Sub-variabel kemampuan, kecerdasan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

Variabel psikologik terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini, menurut Gibson banyak dipengaruhi oleh keluarga, dukungan sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur. Adapun Herzberg (1957 dalam Ilyas, 2012) menyampaikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan peningkatan diri. Kopelman (1986 Ilyas, 2012) juga menyampaikan kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Gibson (1987 dalam Ilyas, 2012) menyatakan bahwa sukar mencapai kesepakatan tentang pengertian dari variabel tersebut, karena seorang individu masuk dan bergabung dalam organisasi kerja pada umur, etnis, latar belakang budaya, dan keterampilan berbeda satu dengan lainnya.

Variabel organisasi, menurut Gibson (1987 dalam Ilyas, 2012) berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Adapun Kopelman (1986 dalam Ilyas, 2012) mengemukakan sub-variabel imbalan akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

DATA and METHODOLOGY

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita menikah PT. Panamtex Pekalongan sebanyak 171 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* dengan sampel sebanyak 45 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan menggunakan regresi linier berganda.

EMPIRICAL RESULT

Hasil penelitian melalui analisis regresi berganda mengenai pengaruh Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah di PT. Panamtex Pekalongan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-3.480	7.567		-.460
	KONFLIK_PERAN	-.103	.045	-.226	-2.279
	DUKUNGAN_SOSIAL	.386	.105	.441	3.662
	KECERDASAN_EMOSI	.150	.049	.328	3.084

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = -3,480 - 0,103 X_1 + 0,386 X_2 + 0,150 X_3$$

1. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pada variabel beban kerja memiliki signifikansi 0,028 kurang 0,05 dan nilai t_{hitung} -2,279 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,68023. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel konflik peran ganda mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Wanita bekerja dengan status menikah, dihadapkan pada tuntutan multi peran (sebagai isteri, ibu dan sebagai pekerja), di mana masing-masing peran memerlukan waktu dan tenaga ekstra. Konflik peran ganda terjadi pada diri seseorang dimana waktu dan perhatian terlalu dicurahkan pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lainnya tidak dapat dipenuhi secara maksimal. Ibu bekerja yang mengalami konflik peran ganda akan

menimbulkan depresi, peningkatan stress, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Karyawan wanita sering mengeluhkan ketika pagi hari tidak sempat untuk membuatkan sarapan untuk keluarga, ketika malam hari tidak dapat menemani anak belajar atau istirahat karena harus bekerja serta tidak dapat menemani suami ketika dibutuhkan. Ketika sudah seharian bekerja kemudian ketika pulang ke rumah dengan sisa energi yang ada, sulit untuk dapat duduk dengan santai membantu anak mengerjakan tugas, mengerjakan pekerjaan rumah serta menemani suami karena sudah lelah bekerja. Hal ini disebabkan karena tegangan dari satu peran mempengaruhi performa individu di peran yang lain.

Ketidakmampuan wanita bekerja dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Gibson (1987 dalam Ilyas, 2012) ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel psikologik terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, konflik peran ganda dan motivasi. Variabel ini, menurut Gibson banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurfadillah (2021) menunjukkan variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja., artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin rendah kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda, maka kinerja pun semakin tinggi.

2. Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pada variabel dukungan sosial memiliki signifikansi 0,001 kurang 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,662 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,68023. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel dukungan sosial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi interpersonal skill (ketrampilan interpersonal), memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan. Dukungan keluarga terhadap wanita bekerja dapat membuat batin menjadi tenang dan perasaan senang dalam diri wanita, sehingga lebih mudah menyesuaikan diri baik di lingkungan keluarga maupun di lingkungan pekerjaan sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik (Larasati, 2015).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Gibson (1987 dalam Ilyas, 2012) ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel psikologik terdiri dari sub-variabel

persepsi, sikap, kepribadian, belajar, konflik peran ganda dan motivasi. Variabel ini, menurut Gibson banyak dipengaruhi oleh keluarga, dukungan sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulia (2017) dan Puspitasari (2018) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah dukungan sosial, maka kinerja pun semakin rendah.

3. Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pada variabel kecerdasan emosi memiliki signifikansi 0,004 kurang 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,084 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,68023. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kecerdasan emosi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan hipotesis (H3) ketiga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan, diterima.

Martin (2003 dalam Rokhmawati dan Aprilliani, 2013) menyatakan para pekerja yang berhubungan dengan banyak orang dan menerapkan kecerdasan emosi dalam pekerjaan terbukti lebih sukses. Sebab mereka lebih berempati, komunikatif, lebih humoris, dan lebih peka akan kebutuhan orang lain. Hal ini sesuai dengan pendapat Goleman (2015) menyatakan bahwa kesuksesan seseorang itu hanya ditentukan oleh 20% dari tingkat kecerdasan intelektual (IQ)nya, sedangkan yang 80% ditentukan oleh faktor lainnya, termasuk kecerdasan emosional (EQ). Orang dengan kecerdasan emosional yang berkembang baik berarti kemungkinan besar ia akan bahagia dan berhasil dalam kehidupan, menguasai kebiasaan pikiran yang mendorong produktifitas mereka (Goleman, 2015).

Kecerdasan emosi sangat memberi pengaruh penting untuk meningkatkan karier yang sukses dan kinerja daripada kecerdasan pada umumnya. Selain itu, kecerdasan emosi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Dalam banyak penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan penentu yang lebih akurat dalam keberhasilan di dunia kerja (Nofrianto, 2013).

Goleman (2015) mengatakan "untuk mencapai kinerja luar biasa di semua jenis pekerjaan di bidang apapun, kompetensi emosional dua kali lebih penting dari pada kemampuan kognitif. Mengingat bahwa kompetensi emosional merupakan dua pertiga atau lebih dari unsur-unsur yang menentukan kinerja prima, banyak data menyatakan bahwa menemukan orang yang memiliki kemampuan ini, atau mengupayakan agar kemampuan ini berkembang pada diri para karyawan, akan amat meningkatkan kinerja organisasi dan meningkatkan omsetnya".

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Gibson (1987 dalam Ilyas, 2012) ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan atau kecerdasan (kecerdasan intelektual, emosi, spiritual), latar belakang dan demografis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulia (2017) dan Rachmawan (2017) yang menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan

semakin tinggi kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi, maka kinerja pun semakin rendah.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Simpulan

- Variabel konflik peran ganda (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan hasil penelitian dengan nilai signifikansi 0,028 kurang 0,05 dan koefisien regresi - 0,103, sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima.
- Variabel dukungan sosial (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan hasil penelitian dengan nilai signifikansi 0,001 kurang 0,05 dan koefisien regresi 0,386, sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima.
- Variabel kecerdasan emosi (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan hasil penelitian dengan nilai signifikansi 0,004 kurang 0,05 dan koefisien regresi 0,150, sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima.

2. Saran

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja oleh karena itu yang menjadi saran dari peneliti yaitu tetap memperhatikan untuk menangani masalah konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita melalui pelatihan tentang manajemen waktu dan pentingnya menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat mencegah timbulnya masalah yang tidak perlu, manajemen rumah sakit juga perlu mengusahakan libur yang cukup untuk *quality time* bersama keluarga, sehingga diharapkan konflik peran ganda dapat berkurang dan dapat meningkatkan kinerja.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat meningkatkan dukungan sosial terhadap karyawan melalui acara *family gathering* dan memberikan arahan pentingnya dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja bagi karyawan.
- Pimpinan diharapkan agar mengupayakan kemampuan kecerdasan emosi berkembang pada diri para karyawan melalui berbagai pelatihan, pendidikan tambahan dan *training* yang berkaitan untuk meningkatkan kecerdasan emosi karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apollo and Cahyadi, A. (2012) 'Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri', *Jurnal Widya Warta*, 2, pp. 255–271.
- Cohen, S. E. and Syme, S. L. (2005) *Social Support and Health*. London: Academic Press.
- Goleman, D. (2015) *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2012) *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi

Kesehatan FKM UI.

- Irmadiani, N. D. (2022) 'Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja : Studi Kasus Pada Karyawan Wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta', *Majalah Ilmiah FISIP UNTAG Semarang*, 1(22).
- Jalil, U. R. (2020) 'Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Psychological Well-Being Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita RSUD S.K.Lerik Kota Kupang)', *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), pp. 237–247. doi: 10.37932/j.e.v10i2.125.
- Julianty, E. (2016) *Hubungan antara Dukungan Sosial Suami dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kabupaten Halmahera Barat*. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Karomah, R. (2019) 'Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT . Sukorintex Batang)', *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), pp. 71–82.
- King, A. L. (2012) *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Larasati, Y. (2015) *Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Konflik Peran Ganda pada Wanita Bekerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Roskadaraya.
- Muis, M. et al. (2021) 'The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees', *Gaceta Sanitaria*, 35(2018), pp. S90–S93. doi: 10.1016/j.gaceta.2020.12.025.
- Myers, D. G. (2012) *Psikologi Sosial. Edisi 10. Jilid 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nawawi, H. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Ke. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nofrianto, S. (2018) *The Golden Teacher*. Depok: Lingkar Pena Kreativa.
- Nurfadillah, D. (2021) 'Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mompreneur (Wirausaha Wanita) Di Kecamatan Cibungbulang', *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 14(2), pp. 205–223. doi: 10.35508/jom.v14i2.4821.
- Oktariani, W. (2016) 'Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja', *Bisma*, 10(2), pp. 144–155.
- Puspitasari, K. D. A. (2018) 'Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara di Nganjuk', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, pp. 394–400.
- Rachmawan, A. E. (2017) 'Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT Infineon Technologies Batam', *JIM UPB Volume 5 No 2 2017*, pp. 1–10.
- Rahmawati, M. and Irwana, I. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik', *Jurnal Ekonomika*, 11(2), pp. 0–

14. doi: 10.35334/jek.v11i2.1408.

- Riana, D. and Aghata, V. Y. (2016) “‘Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta’”, *Bhirawa*, 3(1), pp. 1–8.
- Rijal, F. (2020) ‘Pengaruh Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi’, *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi Volume 7 Nomor. 1, Januari 2020*, 7, pp. 22–43.
- Rosiana, D. (2007) ‘Mengatasi Konflik Peran sebagai Karyawan dan Ibu Rumah Tangga pada Tenaga Kerja Wanita di Indonesia’, *Jurnal Psikologi*, XXII Np.2, pp. 271–287.
- Rosyad, A. S. (2017) *Hubungan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap, Intensive Care dan IGD RSUD Tugurejo Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Saefullah, L., Giyasih, S. R. and Setiyawati, D. (2019) ‘Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Ketahanan Keluarga Tenaga Kerja Indonesia’, *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis*, 3(2), p. 119. doi: 10.17977/um021v3i2p119-132.
- Sari, I. K. (2021) ‘Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi’, *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), pp. 51–59. doi: 10.47768/gema.v13i1.227.
- Soeroso (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: EGC.
- Sugiyanto, E. (2016) ‘Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai’, *Iqtishadia*, 9(1), pp. 27–52.
- Supriyanto, A. S. and Troena, E. A. (2012) ‘Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer’”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(66), pp. 163–5241.
- Umar, H. (2012) *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi (2008) *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: Mandar Maju.
- Winarsunu, T. (2018) *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: UMM Press.
- Wolff (2005) *Emotional Competency Inventory*, <http://www.psychologymania.com>. Available at: <http://www.psychologymania.com/2012/07/pengukuran-kecerdasan-emosional.html>.
- Yulia, A. R. (2017) ‘Pengaruh Pekerjaan-Keluarga Dan Dukungan Sosial Serta Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Wanita di RSD dr. Soebandi Jember’, *Bisma*, 11(1), p. 76. doi: 10.19184/bisma.v11i1.6210.