

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK-FAMILY CONFLICT*)
DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN WANITA
(Studi Kasus terhadap Kinerja Dosen Wanita di Universitas Lampung)**

(Skripsi)

Oleh :

Sarah Tsabitah



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOM DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK-FAMILY CONFLICT*) DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA

(Studi Kasus terhadap Kinerja Dosen Wanita di Universitas Lampung)

Oleh

Sarah Tsabitah

Era globalisasi mendorong pesat laju pertumbuhan, ketatnya persaingan memacu antar perusahaan untuk terus memaksimalkan kinerja sumber daya manusia, yaitu kinerja karyawan laki-laki dan wanita, namun pekerja wanita yang sudah menikah memiliki peranan ganda di peran domestik dan profesional. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Lampung.. Penelitian ini menggunakan kinerja perusahaan sebagai variabel dependen dan variabel independen berupa konflik peran ganda dan kecerdasan emosional. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Sampel dari penelitian ini merupakan 146 karyawan wanita. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer. Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan bantuan alat uji statistik *SPSS Software 18*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Lampung., sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Lampung.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON WOMEN EMPLOYEE PERFORMANCE (Study Case on Female Lecturers Performance at University of Lampung)

By

Sarah Tsabitah

The era of globalization has driven the rapid pace of growth, intense competition has spurred companies to continue to maximize the performance of human resources, namely the performance of male and female employees, but married female workers have dual roles in domestic and professional roles. This study aims to analyze the effect of multiple role conflict and emotional intelligence on women employee performance at the University of Lampung. This study uses employee performance as the dependent variable and independent variables in the form of multiple role conflicts and emotional intelligence. The type of this study is quantitative research. The sampling technique used in this study is based on non-probability sampling with purposive sampling method. The sample of this study is 146 female employees. The data collection method used in the study used primary data. The analysis used in this study is multiple regression analysis with the help of the SPSS Software 18 statistical test tool. The results from the research show that work-family conflict has an effect on employee performance at the University of Lampung, while emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance at the University of Lampung.

Keyword: *Employee Performance, Work-Family Conflict, Emotional Intelligence.*

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK-FAMILY CONFLICT*)
DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN WANITA
(Studi Kasus terhadap Kinerja Dosen Wanita di Universitas Lampung)**

Oleh

Sarah Tsabitah

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi : **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA
(*WORK-FAMILY CONFLICT*) DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN WANITA**

Nama Mahasiswa : **Sarah Tsabitah**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1811011082**

Jurusan : **S1 Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP. 19680708 2002121003

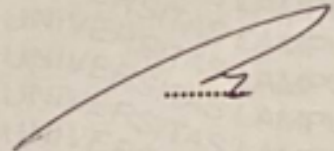
2. Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, S.E., M.Si
NIP. 19600105 1986031005

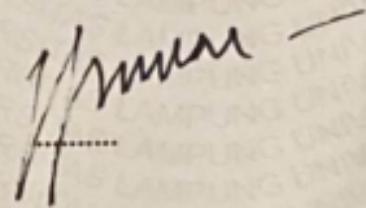
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

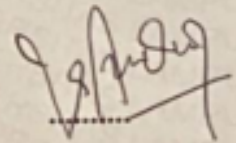
Ketua : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



Penguji Utama : **Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**



Sekretaris Penguji : **Lis Andriani, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP. 196606211990031003

3. Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **16 Juni 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sarah Tsabitah
NPM : 1811011082
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul " PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK-FAMILY CONFLICT*) DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA " Adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 27 Juni 2022

Yang Menyatakan



Sarah Tsabitah

NPM.1811011082

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Sarah Tsabitah, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 27 Juni 1998. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari seorang Ayah bernama Teguh Endaryanto dan seorang Ibu bernama Dewina Hefrenita.

Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) di TKIT qurrota A'yun pada tahun 2004. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan oleh penulis pada tahun 2010 di SDIT Permata Bunda. Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh oleh penulis di SMPIT Darul Ilmi dan diselesaikan pada tahun 2013. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAS Darul Qur'an Mulia di Bogor dan lulus pada tahun 2016. Penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Lampung pada tahun 2018. Selama kuliah, penulis aktif mengikuti kepanitiaan di organisasi. Pada tahun 2018, penulis menjadi panitia di Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMJ) pada acara M-Smile dan sebagai staff ahli Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Lampung, lalu pada tahun berikutnya aktif sebagai Board dalam organisasi Economic's English Club (EEC) dan sebagai wakil ketua umum di organisasi Rohani Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

MOTTO

“You can’t connect the dots looking forward; you can only connect them looking backward. So you have to trust that the dots will somehow connect in your future”

(Steve Jobs)

“Never give up on what you really want to do. The person with big dream is more powerful than the one with all facts.”

(Albert Einstein)

“There can be no greater gift than that of giving one's time and energy to helping others without expecting anything in return.”

(Nelson Mandela)

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT, Dzat yang Maha Sempurna. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Uswatun Hasanah Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan hadiah istimewa ini sebagai tanda cinta dan kasih sayangku kepada: Abiku (Teguh Endaryanto) sebagai sosok inspirasi, sandaran dan panutanku dalam menjalani proses pembelajaran sampai hari ini dan Umiku (Dewina Hefrenita), yang senantiasa tulus ikhlas menjadi ibu, sahabat dan separuh hatiku, keduanya yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh rasa cinta kasih, dan selalu mendo'akan yang terbaik untuk keberhasilan dan kebahagiaan putrinya.

Kakak dan Adikku yang selalu memotivasiku dan memberikanku semangat untuk berjuang dan meraih apa yang aku cita-citakan.

Para pendidik yang telah mengajar dan mendidikku sepanjang proses pembelajaranku dengan segala keterbatasanku sampai hari ini.

Sahabat-sahabat terkasihku sejak TK-SMA dari berbagai latar belakang yang selalu ada dalam memberikan nasehat, semangat, doa, waktu dan motivasi untuk kesuksesanku.

Almamater Universitas Lampung tercinta.

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah rabbil alamin, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung. Sholawat serta salam tidak lupa selalu tercurahkan atas manusia yang akhlaknya paling mulia, yang telah membawa perubahan luar biasa di muka bumi dan menjadi uswatun hasanah yaitu Rasulullah Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bantuan, motivasi, dan bimbingan dari berbagai pihak selama proses penyusunan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Karomani, M.Si., selaku Rektor Universitas Lampung beserta staf dan jajarannya.
2. Bapak Dr. Nairobi, S. E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung beserta staf dan jajarannya.
3. Bapak Aripin Ahmad, S.E, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Ribhan, S.E, M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan selaku Pembimbing yang telah memberikan motivasi, ilmu, pengarahan, saran, kritik, dan dengan sabar membimbing selama proses penyelesaian skripsi ini tepat waktu.
5. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E, M.Si., selaku Penguji Utama yang telah memberikan ilmu, arahan, kritik, dan sarannya.

6. Ibu Lis Andriani, S.E, M.Si., selaku Sekretaris Penguji yang telah memberikan ilmu, arahan, kritik, dan sarannya.
7. Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E, M.Si. selaku Pembahas 2 pada seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan ilmu, arahan, kritik, dan sarannya.
8. Bapak Mirwan Karim, S.E, M.Si. selaku Pembahas 4 pada seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan ilmu, arahan, kritik, dan sarannya.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pembelajaran yang luar biasa selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan bantuan selama menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
11. Keluargaku yang terkasih, Umi, Abi, Mba Khansa, Tiya, dan Nasywa yang telah memberikan dukungannya dari awal masuk perkuliahan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih untuk seluruh doa, kebahagiaan dan kebaikan hingga sampai di titik ini.
12. Semua keluargaku di Rois FEB Unila, dari alumni, teman seperjuangan hingga adik-adik yang masih meneruskan perjuangan ini. Terima kasih untuk memori dan pelajaran yang sangat berharga dan telah mendewasakan begitu banyak.
13. Teman-teman terkasihku *Girls Squad* yang telah kebersamai, selalu menemani, memberikan motivasi, saran, dan support. Terima kasih karena telah bersedia menjadi teman perjalanan dan perjuangan selama 8 semester yang berharga.
14. Guru-guruku dari TK-SMA yang telah mendidik dan membimbing dalam perjalanan panjang hingga berhasil sampai ke titik ini.
15. Teman-teman SD - SMA yang sampai saat ini masih memberikan bantuan, dukungan, doa dan waku, yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu. Kalian sangat berharga.
16. Teman-teman Manajemen 2018, terutama konsentrasi sumber daya

manusa. Terima kasih untuk ilmu dan kenangan yang diberikan selama proses perkuliahan beberapa tahun ini.

17. Teman-teman yang pernah terlibat dalam proses pembelajaran di bangku perkuliahan baik aktivitas di dalam ruang kelas dan diluar itu.
18. Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata, semoga semua pihak yang membantu dalam pembuatan skripsi ini selalu diberikan kebahagiaan, keberkahan dan kesehatan.

Bandar Lampung, 27 Juni 2022

Penulis

A handwritten signature in black ink on a light yellow background. The signature is stylized and appears to read 'Sarah Tsabitah'.

Sarah Tsabitah

NPM.1811011082

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Peran Ganda	8
2.1.1 Pengertian Peran Ganda	8
2.1.2 Indikator Konflik Peran Ganda	9
2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Konflik Peran Ganda	10
2.2 Kecerdasan Emosional	11
2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	12
2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional	12
2.3 Kinerja Karyawan.....	14
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.3.2 Faktor-Faktor yng Mempengaruhi Kinerja	15
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu	16
2.5 Kerangka Pemikiran	18
2.6 Perumusan Hipotesis	19
III. METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	21
3.2 Jenis dan Metode Pengumpulan Data.....	21
3.3 Sumber Data	21
3.3.1 Data Primer	21
3.3.2 Data Sekunder	22
3.4 Populasi dan Sampel.....	22
3.4.1 Populasi.....	22

3.4.2	Sampel.....	23
3.4	Variabel Penelitian	23
3.4.1	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	23
3.4.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	24
3.5	Definisi Operasional Variabel	24
3.6	Metode Pengumpulan Data	25
3.6.1	Metode Kuesioner	25
3.6.2	Studi Pustaka.....	25
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	25
3.7.1	Uji Validitas	25
3.7.2	Uji Reliabilitas	26
3.7.3	Uji Normalitas.....	26
3.8	Pengujian Hipotesis	26
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1	Karakteristik Responden	28
4.2	Uji Instrumen Penelitian	31
4.3	Deskripsi Hasil Penelitian	34
4.4	Hasil Analisis Data.....	41
4.5	Uji Hipotesis	41
4.6	Pembahasan.....	43
V.	KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
5.1	Kesimpulan.....	46
5.2	Saran.....	46
	DAFTAR PUSTAKA	48
	LAMPIRAN.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Pra-Suvey Konflik peran ganda karyawan Universitas Lampung	4
1.2 Pra-Suvey Kecerdasan Emosional karya wan Universitas Lampung	5
2.1 Hasil penelitian terdahulu	17
3.1 Penerapan skala likert	22
3.2 Definisi operasional variabel.....	27
4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	28
4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Asal Fakultas.....	29
4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	29
4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pekerjaan	30
4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	31
4.6 Nilai <i>r Croanbach's Alpha</i>	32
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	33
4.8 Hasil Uji Normalitas	33
4.9 Persentase Jawaban Responden tentang Konflik Peran Ganda.....	34
4.10 Persentase Jawaban Responden tentang Kecerdasan Emosional.....	36
4.11 Persentase Jawaban Responden tentang Kinerja Tugas.....	38
4.12 Persentase Jawaban Responden tentang Kinerja Kontekstual	39
4.13 Persentase Jawaban Responden tentang Kinerja Kontraproduktif.....	40
4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	19

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi mendorong laju pertumbuhan dan penyebaran informasi yang begitu cepat, ketatnya persaingan di era globalisasi memacu iklim persaingan antara perusahaan-perusahaan menjadi semakin kompetitif dan disertai tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan sebagai syarat agar perusahaan mampu bertahan dalam persaingan dan tantangan, maka yang menjadi fokus dari perusahaan adalah kinerja dari karyawannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah tinggi rendahnya tuntutan tugas, konflik peran atau ambiguitas peran dalam perusahaan, hubungan antar pribadi yang buruk dan cepat lambatnya kemajuan karir dalam organisasi (Schermerhorn, 2011).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri dari pekerja wanita dan laki-laki. Pekerja wanita dan laki-laki kini memiliki porsi yang sama dalam pembangunan suatu negara, tidak dapat dipungkiri bahwa wanita sangat dibutuhkan dalam perkembangan ekonomi dan peningkatan kinerja di perusahaan. Peran wanita dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari angkatan kerja wanita, berdasarkan data Badan Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja Provinsi Lampung terus meningkat, baik angkatan kerja laki-laki dan wanita, data komposisi angkatan kerja Provinsi Lampung menunjukkan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita pada tahun 2018-2020 tidak pernah berada di bawah 50%, tahun 2018 sebesar 51,22%, lalu tahun 2019 sebesar 50,95% dan tahun 2020 sebesar 54,13%,.

Partisipasi wanita yang telah menikah di tempat kerja tidak mengubah peran sebagai ibu rumah tangga. Wanita tetap menjalankan kedua peran secara bersamaan, yaitu menjalankan tugas sebagai wanita karir, di sisi lain menjalankan tugas sebagai ibu rumah tangga walaupun dengan waktu yang terbatas. Dengan adanya peran ganda tersebut, wanita lebih cenderung merasa tertekan karena harus menyeimbangkan kedua peran. Menurut Greenhouse and Beutell (1985) ada tiga macam konflik peran ganda: (1) *time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, (2) *strain-based conflict* yaitu kondisi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, dan (3) *behaviorbased conflict* yaitu kondisi yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh ke bagian (pekerjaan atau keluarga). Namun dengan adanya beragam konflik tersebut, banyak wanita yang memutuskan untuk tetap bekerja. Menurut Hoffman (1984) dalam Mufida (2008) menyatakan beberapa alasan wanita tetap memilih bekerja antara lain; (1) kebutuhan ekonomi, (2) Menghindari kebosanan, (3) Faktor Kepribadian, kontak sosial, kebutuhan untuk dihargai karena status lebih tinggi, merealisasikan potensi dan keinginan untuk bermanfaat bagi lingkungan.

Data Badan Pusat Statistik tahun 2018 menunjukkan persentase tenaga kerja wanita tersebar di berbagai bidang yang terbanyak ada di sektor pertanian, perdagangan, industri dan pendidikan. Persentase tenaga kerja wanita di bidang pendidikan cukup tinggi sejumlah 7,74% dan laki-laki sebesar 3,10%. Data tersebut menggambarkan ada cukup banyak wanita dengan peran ganda di bidang ini. Salah satu perusahaan atau organisasi di bidang pendidikan yang memiliki banyak pekerja wanita yaitu sekolah dan universitas. Universitas adalah sarana negara untuk peningkatan kualitas mutu sumber daya manusia. Universitas Lampung adalah universitas negeri pertama dan tertua yang didirikan di Provinsi Lampung, Indonesia. Unila menempati posisi pertama sebagai perguruan tinggi terbaik di Provinsi Lampung dan perguruan tinggi terbaik ke- 26 di Indonesia

dalam daftar *Webometrics* tahun 2021. Fakta tersebut tentu didukung oleh beragam aspek salah satunya adalah kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Berdasarkan data terakhir bulan Agustus 2021 dalam laporan tahunan rektor Universitas Lampung tahun 2020/2021 jumlah tenaga pendidik atau dosen sejumlah 1134 orang. Dan 567 orang adalah pekerja wanita.

Kinerja karyawan di Universitas Lampung memiliki tingkat presentase yang baik dari segi kehadiran dan pencapaian kinerja, namun diketahui peran dosen dalam perguruan tinggi sangat luas. Dalam penilaian kinerja perguruan tinggi disebutkan fungsi dosen dalam mendukung kinerja program studi, yaitu: (1) dosen sebagai educator (pendidik), (2) dosen sebagai peneliti, (3) dosen sebagai pengabdikan kepada masyarakat, (4) dosen sebagai pembimbing mahasiswa (guidance), (5) dosen sebagai pemimpin (leader), (6) dosen sebagai inovator (7) dosen sebagai motivator (Depdiknas; 2007). Peran dosen yang sangat luas dan kewajiban rumah tangga tentu menimbulkan adanya konflik. *The (American) National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menganggap konflik pekerjaan-keluarga sebagai salah satu dari 10 stresor yang paling signifikan di tempat kerja. Konflik pekerjaan-keluarga dianggap sebagai sifat dua arah di mana kewajiban kerja mengganggu tuntutan keluarga (*work-family conflict*) dan sebaliknya, tanggung jawab keluarga mengganggu tuntutan pekerjaan (*family-work conflict*).

Untuk mendapatkan sedikit gambaran tentang konflik peran ganda terhadap kinerja, maka dilakukan survey sementara kepada 30 orang karyawan wanita di Universitas Lampung yang dilakukan secara acak. Survey menunjukkan ada dosen yang merasa bahwa konflik peran ganda antara karir dan rumah tangga menimbulkan tekanan. Situasi ini terjadi apabila sedang berada dalam tekanan kinerja yang tinggi seperti beban kerja yang bertambah dan tidak mampu mengelola dan memprioritaskan waktu dengan baik atau terdapat permasalahan dalam rumah tangga. Pra Survey tentang Konflik Peran Ganda yang hasilnya disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.1 Pra-Suvey Konflik peran ganda karyawan Universitas Lampung

	Pernyataan	Setuju
1	Saya harus mengubah rencana dengan anggota keluarga karena tuntutan pekerjaan	45%
2	Saya memikirkan pekerjaan ketika berada di rumah	43%
3	Tuntutan pekerjaan membuat saya tidak menghabiskan waktu bersama keluarga	35%
4	Tanggung jawab pekerjaan membuat sulit menyelesaikan pekerjaan rumah	30%
5	Tuntutan keluarga mengganggu hari kerja	3%

Sumber: Lampiran data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa konflik peran ganda lebih mempengaruhi kehidupan keluarga daripada pekerjaan. Secara keseluruhan, konflik peran ganda yang dialami dosen wanita di Universitas Lampung hanya membuat pekerja merasa tertekan saja, namun tidak mempengaruhi produktivitas kerjanya. Hal ini dikarenakan Universitas Lampung sangat menuntut karyawannya untuk bekerja secara profesional. Survey sementara ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda antara pekerjaan dan rumah tangga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan wanita atau tenaga pendidik Universitas Lampung.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya juga mendukung adanya pengaruh yang terjadi disebabkan adanya peran ganda, berdasarkan hasil penelitian Yavas, Babakus dan Karatepe (2008) Konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan positif dengan kinerja karena ternyata dapat memicu prestasi kerja karyawan Sedangkan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian oleh Anandyas K.R (2016) bahwa work family conflict berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Penelitian oleh Ari Waroka (2015) bahwa work family konflik berpengaruh negatif signifikan. Dan penelitian oleh Asbari dkk (2021) bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian tersebut dilaksanakan pada masa pandemi covid.

Selain faktor konflik peran ganda faktor lain yang perlu diperhatikan terkait dengan kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh dosen karena dosen adalah sumber daya manusia utama yang kinerjanya banyak terlibat berhubungan langsung dengan mahasiswa dan masyarakat. Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional para dosen wanita di Universitas Lampung yang telah menikah, maka peneliti juga melakukan Pra Survey tentang Kecerdasan Emosional yang hasilnya disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Pra-Survey Kecerdasan Emosional karyawan Universitas Lampung

	Pernyataan	Setuju
1	Ketika dalam suasana hati positif saya dapat menemukan ide baru	93%
2	Saya memiliki kendali atas emosi saya	85%
3	Saya menyadari perubahan emosi diri	70%
4	Saya tahu kapan harus mengatur pembicaraan dengan orang lain	90%

Sumber: Lampiran data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa mayoritas dosen wanita yang telah menikah memiliki kecerdasan emosional yang sangat baik sehingga mereka tetap bisa bekerja dengan baik. Kecerdasan emosional salah satu aspek yang cukup menentukan dalam keberlangsungan organisasi termasuk dalam pencapaian kinerja organisasi baik di sektor pendidikan, pemerintahan, bisnis, dan lainnya. Hasil penelitian Goleman dalam Wibowo (2011) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku pegawai terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Goleman dalam Wibowo (2011), kecerdasan emosi adalah kemampuan

individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dalam diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain. Banyak organisasi telah menyadari bahwa, untuk menonjol di dunia bisnis yang kompetitif saat ini, mereka tidak hanya membutuhkan keterampilan akademik tetapi juga kecerdasan emosional (O' Boyle et al, 2011).

Menurut Goleman (2003) Kecerdasan emosi yang dimiliki setiap individu dapat membantu karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja sehari-hari, dimana karyawan dapat mengelola emosinya dan dapat memotivasi dirinya sendiri dalam menjalankan lima tugas pekerjaan termasuk dalam menangani adanya pengaruh peran ganda dalam organisasi. Apabila karyawan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat menekan pengaruh negatif dari konflik peran ganda yang bisa berakibat pada penurunan kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ravichandran (2011) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Lalu berdasarkan penelitian oleh Zhun Gong et al. (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyam, Thanu Sharma (2017) bahwa kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Laporan rektor tahun akademik 2020/2021 menunjukkan keseluruhan kinerja dosen wanita di Universitas Lampung adalah baik. Namun penelitian terdahulu oleh Siahaan (2018) yaitu wanita mungkin tidak dapat mempertahankan kinerja yang baik untuk waktu yang lama jika wanita mulai lelah dalam mengelola konflik peran ganda. Begitu daya tahan atau perlawanan terhadap konflik peran ganda menurun, maka kecerdasan emosional wanita akan berdampak negatif dan mengarah pada kinerja buruk. Dari berbagai uraian latar belakang tersebut, maka akan dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda (*work-family conflict*) dan Kecerdasan Emosioanal terhadap Kinerja Karyawan Wanita”

yang akan diteliti di Universitas Lampung dengan fokus meneliti pada dosen wanita.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian di atas, maka rumusan masalah yang akan di jadikan objek penelitian adalah :

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan?
2. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan mengenai pokok pembahasan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu :

1. Bagi Organisasi atau Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menyelesaikan masalah dan pengambilan keputusan terutama mengenai pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap pengaruh kinerja karyawan wanita.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan wanita sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Peran Ganda

2.1.1 Pengertian Peran Ganda

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan orang lain untuk suatu kepentingan dan tujuan yang ingin dicapai, jika kepentingan tersebut bertentangan dengan tujuan yang diinginkan maka akan menimbulkan konflik. Sedangkan menurut Robbins (2017) Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negatif, atau akan berpengaruh secara negatif, terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama. Peran menurut Luthans (2001) didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun.

Konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga (Greenhaus dan Beutell dalam Sari, 2016). Definisi lainnya menjelaskan bahwa konflik peran ganda sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan konflik antara pekerjaan dengan keluarga dan antara keluarga dengan pekerjaan (Frone, Russell dan Cooper, dalam Rahmadita, 2013).

2.1.2 Indikator Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketidaksesuaian antara peran menjadi karyawan dengan menjadi seorang ibu rumah tangga, Greenhouse and Beutell (1985) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

a. *Tim-based conflict* (konflik berdasar waktu)

Waktu yang seharusnya digunakan untuk menjalankan salah satu tuntutan (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lain (keluarga atau pekerjaan). Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Romaniali (2007) berbagai macam peran yang dimiliki seseorang kemungkinan akan menghabiskan waktu seseorang, dalam hal ini waktu yang dicurahkan pada kinerja salah satu domain seringkali mengurangi waktu dalam domain lain. Konflik berdasar waktu ini sangat menghabiskan energi dan membangkitkan ketegangan, akibatnya karyawan yang mempunyai peran pekerjaan yang mengganggu peran keluarga tidak mendapatkan kepuasan.

b. *Strain-based conflict* (konflik berdasar tekanan)

Terjadi tekanan karena dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya. Seseorang yang sangat menekankan pada pekerjaan dapat menghasilkan ketegangan seperti tensi menjadi tinggi, lekas marah, keletihan, depresi dan apatis. Keadaan seperti ini akan menimbulkan kesulitan bagi seseorang untuk bersikap penuh perhatian atau orang yang penyayang pada saat orang tersebut sedang muram atau ingin marah. Sangatlah sulit mengharapkan seseorang bisa bekerja sepenuh hati jika orang tersebut masih dilingkupi oleh situasi keluarga yang menekan.

c. *Behavior-based conflict* (konflik berdasar perilaku)

Ketidaksesuaian pola perilaku yang diinginkan antara kedua peran tersebut (pekerjaan atau keluarga). Misalnya seseorang yang berprofesi sebagai manajer diharuskan untuk mandiri, objektif dan tidak memihak secara agresif. Tetapi para anggota keluarga mengharapkan untuk bersikap lembut, hangat, tidak emosional dan manusiawi dalam berhubungan dengan mereka. Jika seseorang tidak bisa mengubah sikap saat memasuki peran yang berbeda maka kemungkinan mereka akan mengalami konflik berdasar perilaku.

Konflik peran ganda yang dialami oleh para karyawan wanita, dapat bersumber dari beberapa hal yang memicu terjadinya konflik peran tersebut. Greenhouse and Beutell mengatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. konflik peran ini umumnya bersifat psikologis, gejala yang terjadi pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, dan kelelahan.

2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhouse and Beutell (1985) menyebutkan bahwa ada faktor-faktor penyebab konflik peran ganda itu sendiri, yaitu sebagai berikut:

- a. Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dari peran yang lain.
- b. Stres yang diawali dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang diakibatkan dari ketegangan satu peran dan dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d. *Martial and life Satisfaction*, Perilaku yang efektif dan tepat dalam suatu peran tetapi tidak efektif dan tidak sesuai saat pindah ke peran lainnya.

Konflik biasanya terjadi pada karyawan wanita pada sebuah organisasi ataupun perusahaan. Konflik peran ganda tersebut dapat dicegah atau ditangani sehingga perusahaan dapat meminimalisir dampak negatif negative yang timbul karena peran ganda. Penanganan yang tepat sangat penting dilakukan oleh pihak individu maupun organisasi tempat individu bekerja

Faktor-faktor yang mendorong wanita untuk tidak meninggalkan dunia kerjanya yaitu sebagai wanita karir sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Meskipun dalam melaksanakan kedua peran tersebut terdapat konflik yang sering muncul. Djamal (dalam Ftriana W Dewanti, 2012) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang

mempengaruhi aspek peran ganda, antara lain :

- a. Faktor ekonomi Tingkat ekonomi dapat dijadikan alasan mengapa wanita tetap ingin bekerja. Salah satunya adalah karena adanya kebutuhan yang kurang terpenuhi, ketidakpuasan dalam pendapatan suami dan ingin menambah hasil pendapatan keluarga. Selain itu kebutuhan relasi seorang wanita dan tempat kerja yang menjanjikan kebutuhannya terpenuhi.
- b. Faktor aktualisasi diri Faktor yang paling terlihat adalah faktor tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin meningkat juga keinginannya untuk tetap bekerja karena adanya kebutuhan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan aktualisasi dirinya terpenuhi maka terdapat kepuasan pada dirinya, mendapat peluang jabatan/posisi yang menjanjikan, mendapat banyak pengalaman, mendapatkan banyak ilmu, penghargaan dan prestasi sesuai dengan kinerjanya dalam suatu institusi/organisasi. Meningkatnya wanita bekerja juga tidak lepas dari adanya kesempatan yang luas bagi wanita sekarang untuk mendapatkan pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seorang wanita maka semakin besar keinginannya untuk memasuki dunia kerja dan menjadi wanita karir
- c. Faktor pendukung Seorang wanita tentunya memiliki seseorang yang langsung dapat memberi dukungan moral terhadap dirinya seperti suami. Ketika suami memperbolehkan istrinya untuk bekerja, maka peluang istri untuk masuk ke dunia kerja sangatlah mudah.

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya. Istilah kecerdasan emosional diperkenalkan oleh Salovey dan Mayer

pada tahun 1990. Dalam kaitannya ini menerangkan jenis-jenis kualitas emosi yang penting untuk mencapai keberhasilan. Jenis-jenis tersebut diantaranya, yaitu : 1) Empati, 2) Mengungkapkan dan memahami perasaan, 3) Mengendalikan amarah, 4) Kemampuan kemandirian, 5) Kemampuan menyesuaikan diri, 6) Kemampuan berdiskusi, 7) Kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, 8) Ketekunan, 9) Kesetiakawanan dan 10) Sikap hormat.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2009), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

a. Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak dikemudian hari.

b. Lingkungan non keluarga.

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (dalam Apen 2018), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

a. Mengenali emosi diri

Intinya adalah kesadaran diri, yaitu mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan mengenali diri sendiri merupakan kemampuan dasar dari

kecerdasan emosional. Kesadaran diri adalah perhatian terus-menerus terhadap keadaan batin seseorang. Dalam kesadaran refleksi diri ini, pikiran mengamati dan menggali pengalaman, termasuk emosi. Kemampuan ini berfungsi memantau perasaan dari waktu ke waktu dan mencermati perasaan-perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

b. Mengelola emosi

Kemampuan mengelola emosi yaitu menangani perasaan agar perasaan terungkap dengan tepat. Kecakapan ini bergantung pada kesadaran diri pula. Mengelola emosi berhubungan dengan kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuannya dalam keterampilan ini terus menerus bertarung melawan rasa murung, orang yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi: kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri kembali.

c. Memotivasi diri sendiri

Termasuk dalam memotivasi diri merupakan kemampuan menata emosi, yaitu alat untuk mencapai tujuan dalam kaitan memberi perhatian yang sangat penting untuk memotivasi diri, berkreasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam berbagai bidang kegiatan yang dikerjakan. Kemampuan ini didasari kemampuan mengendalikan emosi, yaitu dengan menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini memungkinkan orang menyesuaikan diri dalam tuntutan berkreasi yang berlangsung di tempat kerja sambil mengendalikan dorongan hati, kekuatan berpikir positif dan bersikap optimis.

d. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan ini disebut dengan istilah empati, yaitu kemampuan yang juga

bergantung pada kesadaran diri emosional, yang merupakan keterampilan dasar dalam bergaul. Kemampuan berempati, yaitu mengetahui perasaan orang lain ikut berperan dalam perjuangan hidup. Orang yang empatik mampu menangkap sinyalsinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh orang lain.

e. Membina hubungan dengan orang lain

Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola orang lain, meliputi keterampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi. Keterampilan sosial adalah unsur untuk menajamkan kemampuan antar pribadi, unsur pembentuk daya tarik, sukses social dan karisma pribadi. Individu yang terampil dalam kecerdasan sosial lancar menjalin hubungan dengan orang lain, peka membaca reaksi dan perasaan orang lain, mampu memimpin dan mengorganisasi serta pintar menangani perselisihan dalam pekerjaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robins (2006), kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja lebih lanjut didefinisikan sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Mathis and Jackson (2009) kinerja adalah apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi organisasi antara lain : 1) Kuantitas output, 2) Kualitas output, 3) Jangka waktu output, 4) Kehadiran di tempat kerja, dan 5) Sikap kooperatif. Maksud dan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut (Simamora, 2004).

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sedangkan Tiffin dan Cornick (2003) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

- a. Faktor individual, yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan serta faktor individual lainnya.
- b. Faktor situasional, dibagi menjadi dua antara lain:
 1. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain kerja, perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans et al., (2013) membagi kinerja karyawan kedalam tiga aspek yaitu :

- a. Kinerja Tugas (*Task Performance*) yaitu berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu dan juga optimal.
- b. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*) yaitu berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan ditempat kerja.
- c. Perilaku Kerja Produktif (*Productive Work Behaviour*) yaitu perilaku kerja yang ditunjukkan dengan produktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan usaha yang efisien.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Menunjukkan ketelitian, kerapian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan juga volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas

Menunjukkan berapa banyaknya jumlah pekerjaan yang sudah dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Keandalan

Menunjukkan seberapa besar kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang di isyaratkan dengan supervisi minimum.

d. Kehadiran

Menunjukkan seberapa besar keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan bekerja sama

Menunjukkan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang maksimal.

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

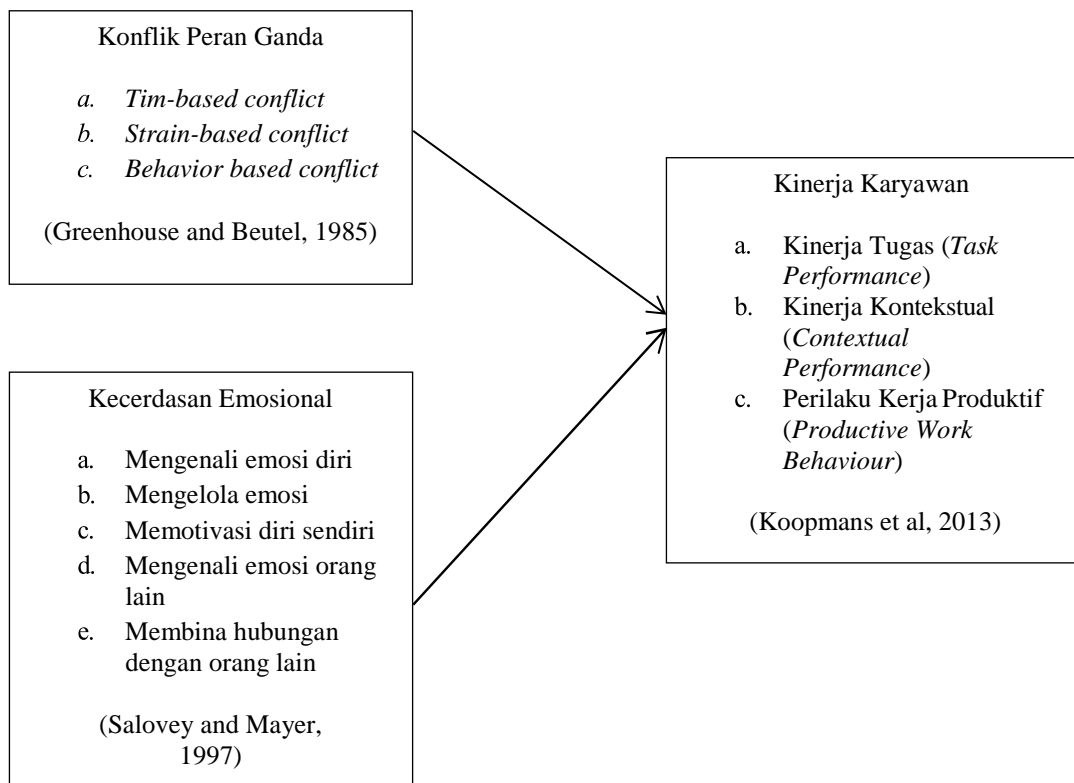
Tinjauan empiris teori berdasarkan pengalaman atau teori yang didasarkan pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian terdahulu

Peneliti (Tahun)	Peneliti/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Yavas, Babakus and Karatepe (2008)	<i>Attitudinal And Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter?</i>	a. Konflik keluarga-pekerjaan (X1) b. Konflik keluarga-pekerjaan(X2) c. Kinerja karyawan (Y) d. Kelelahan Emosi (Z)	Konflik pekerjaan- keluarga memiliki hubungan positif dan dengan kinerja karena ternyata dapat memicu prestasi kerja karyawan. Sedangkan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kenneth S.Law (2008)	<i>The Effect of Emotional Intelligence on Job Performance and Life Satisfaction for the Research and Development Scientist in China</i>	a. Kecerdasan Emosional (X) b. Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dan kepuasan kerja.
Fatma Mohamed and Hala Ramzy Yousef (2014)	<i>Emotional Intelligence And Conflict Manajement Styles Among Nurse Managers At Assiut University Hospitals.</i>	a. Kecerdasan Emosional (X) b. Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan gaya kompromi.
Karatepe O.M and Tenkinsus, M. (2006)	<i>The Effect of Work-Family Conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees</i>	a. Konflik pekerjaan-keluarga (X1) b. Kelelahan emosi (X2) c. Motivasi Intrinsik (X3) d. Kinerja karyawan (Y)	Konflik pekerjaan- keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Priyam and Tanu Sharma (2017)	<i>Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A Gender Study.</i>	a. Kecerdasan Emosional (X) b. Kinerja Karyawan (Y)	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.
Zhun Gong, Yuqi Chen and Yayu Wang (2019)	<i>The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital</i>	a. Kecerdasan Emosional (X1) b. Kelelahan Kerja (Y1) c. Kinerja karyawan (Y2)	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

.5 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Organisasi dapat mencapai tujuannya dengan meningkatkan dan mengembangkan kualitas kinerja karyawan agar semakin baik dan mencegah dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah konflik peran ganda dan kecerdasan emosional merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam organisasi. Berdasarkan hasil dari paparan teoritis maupun empiris maka dibuatlah kerangka konseptual untuk memudahkan penjelasan pokok permasalahan yang akan diteliti berikut merupakan kerangka konseptual pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.6 Perumusan Hipotesis

Dalam studi ini, prestasi kerja didefinisikan sebagai tingkat produktivitas seorang individu karyawan, relatif terhadap rekan-rekannya, pada beberapa perilaku dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan (Babin dan Boles, 1998). Seperti dibahas di bagian sebelumnya, sejumlah studi empiris individu telah menguji hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, oleh penelitian Yavas, Babakus dan Karatepe (2008) Konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan positif dengan kinerja karena ternyata dapat memicu prestasi kerja karyawan Sedangkan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian oleh Anandiyas K.R (2016) bahwa *work family conflict* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Penelitian oleh Ari Waroka (2015) bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan. Dan penelitian oleh Asbari dkk (2021) bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian tersebut dilaksanakan pada masa pandemi covid. Dengan ulasan demikian, maka hipotesis pertama :

H1 : Diduga pengaruh konflik peran ganda berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Duran et al. (2004) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan ekspresi emosi yang jelas dan kemampuan perbaikan emosi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan individu. Menurut Zeidner (2004) merekomendasikan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja sangat besar namun hasilnya terbatas. Kapasitas karyawan untuk memanfaatkan perasaan mendorong pelaksanaannya, perasaan positif membantu seseorang untuk berprestasi lebih baik sementara perasaan tidak enak seperti kegelisahan menghambat eksekusi para pegawai. Berdasarkan penelitian Ravichandran (2011) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Lalu berdasarkan penelitian oleh Zhun Gong et al.

(2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyam, Thanu Sharma (2017) bahwa kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Dengan ulasan demikian, maka hipotesis kedua adalah :

H2 : Diduga pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Universitas Lampung di Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandar Lampung. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari 04 Desember 2021 sampai 11 Februari 2022.

3.2 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sanusi (2016), penelitian kuantitatif atau penelitian kausalitas adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam penelitian kausalitas, umumnya hubungan sebab-akibat sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (tergantung).

3.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006). Data primer yang diperoleh langsung dari para dosen wanita

yang bekerja di Universitas Lampung melalui kuesioner yang disebarakan melalui google form. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima titik. Analisis kuantitatif di penelitian ini ditandai dalam bentuk checklist dengan memberi tanda (√) sebagai bentuk instrumen penelitian, maka jawaban-jawaban dari pilihan tersebut diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 3.1. Penerapan Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder umumnya berupa catatan atau dokumentasi perusahaan (Sekaran, 2006). Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada melalui laporan kinerja di rektorat dan website resmi Universitas Lampung.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen wanita yang bekerja di Universitas Lampung. Tenaga pendidik wanita berjumlah 567.

3.4.2 Sampel

Menurut Uma Sekaran (2011) sampel adalah sebagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Dengan kriteria dosen wanita di Universitas Lampung yang sudah menikah atau sudah memiliki anak.

a) Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan jumlah sample yang representatif menurut Hair et al. (1995) adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \text{Jumlah indikator} \times 10 \\ &= 11 \times 10 \\ &= 110 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas di dapat untuk sampel minimum menggunakan 110 sampel responden.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu variabel bebas, variabel terikat, dan variabel mediasi. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu juga terdapat variabel mediasi yang fungsinya mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sanusi, 2012).

3.4.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (X_1) dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda, dan variabel bebas (X_2) adalah kecerdasan emosional.

3.4.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan wanita dan studi kasus pada penelitian ini akan dilakukan pada kinerja dosen wanita yang bekerja di Universitas Lampung.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Konflik Peran Ganda (X ₁)	Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. (<i>Greenhouse and Beutell, 1985</i>)	1. <i>Time-Based Conflict</i> (Konflik berdasarkan waktu) 2. <i>Strain-Based Conflict</i> (Konflik berdasarkan tekanan) 3. <i>Behaviour-Based Conflict</i> (Konflik berdasarkan perilaku) (<i>Greenhouse and Beutell, 1985</i>)	Likert
Kecerdasan Emosional (X ₂)	Kecerdasan emosi adalah kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dalam diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain. (Goleman, 2003)	1. Mengenali emosi diri 2. Mengelola emosi 3. Memotivasi diri sendiri 4. Mengenali emosi orang lain 5. Membina hubungan dengan orang lain (Salovey and Mayer, 1997)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. (Robbins, 2006)	1. Kinerja Tugas (<i>Task Performance</i>) 2. Kinerja Kontekstual (<i>Contextual Performance</i>) 3. Perilaku Kerja Produktif (<i>Productive Work Behaviour</i>) (Koopmans et al, 2013)	Likert

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.6.1 Metode Kuesioner

Menurut Uma Sekaran (2013) metode kuesioner adalah merumuskan set pertanyaan tertulis pada responden untuk mendapatkan jawaban. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada secara langsung melalui formulir online kepada responden.

3.6.2 Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah mencari data atau informasi riset melalui membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan (Ruslan, 2008)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji Kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument, sebab berpengaruh pada kualitas data. (Ghozali, 2011).

3.7.1 Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan terhadap masing-masing butir pernyataan kuesioner dengan menggunakan uji Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan SPSS *software* 18.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2011). Uji reliabilitas digunakan koefisien *Cronbrach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali 2011).

2.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas terhadap sampel menggunakan kolmogorov smirnov test, yaitu dengan menentukan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Dengan nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka data dalam penelitian dikatakan berdistribusi normal.

3.8 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS 18 sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan maka dalam analisis data, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

aa = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1, X_2 = variabel bebas

ε = Error term

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang perlu dianalisis dan dibahas adalah:

a. Uji statistik t / parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2011)

Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*).

Kaidah pengujiannya sebagai berikut :

Jika, $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Universitas Lampung. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan wanita di Universitas Lampung yang berjumlah 146 dosen. Berdasarkan data yang diperoleh setelah dilakukan serangkaian pengujian yang telah dilakukan dengan metode analisis regresi berganda, maka penarikan kesimpulan yang diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang terjadi maka kinerja karyawan menjadi semakin rendah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan maka berbanding lurus pada peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat konflik peran ganda berpengaruh, maka peneliti menyarankan agar pihak instansi mampu menekan kemungkinan meningkatnya konflik dengan cara menghindari lembur diluar jam kerja yang ditetapkan, tidak memberikan tambahan

pekerjaan diluar kewajiban kerja, dan pemerataan pembagian tugas.

2. Hasil penelitian dari konflik peran ganda menunjukkan bahwa konflik lebih banyak berpengaruh terhadap keluarga dibanding pekerjaan, maka disarankan bagi karyawan wanita untuk dapat mengatur skala prioritas, menyeimbangkan waktu antara keluarga dan pekerjaan, dan memaksimalkan kewajiban pekerjaan pada waktu kerja yang ditentukan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Maka peneliti menyarankan pihak instansi bisa mempertahankan dan terus meningkatkan kecerdasan emosional dengan cara pelatihan dan mentoring kecerdasan emosional bisa berupa pelatihan berkelompok secara periodik seperti *character building* atau pelatihan individual.
4. Pada penelitian ini informasi mengenai karakteristik responden terbatas, informasi tambahan seperti jumlah anak, gaji beserta tunjangan responden tidak disertakan serta lama masa kerja hanya terbagi menjadi dua interval, oleh karena itu disarankan untuk penelitian selanjutnya menambahkan informasi mengenai gaji dan tunjangan dan juga memperluas interval masa kerja menjadi tiga atau lebih untuk melihat secara tepat informasi dari karakteristik responden terhadap variabel yang diteliti. Penelitian yang akan datang juga disarankan untuk mencari ruang lingkup yang lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sehingga sampel yang digunakan dapat lebih banyak sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandyas K. R & Mussadieq. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Administasi Bisnis*. Vol. 36(1).
- Babin, B.J. and Boles, J.S. 1998. Employee Behavior In A Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women. *Journal of Marketing*, Vol. 62, April: 77-91.
- Badan Pusat Statistik. <<http://www.bps.go.id>>.
- Dhani, P., dan Sharma, T. 2017. Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A Gender Study. *Procedia Computer Science 122*: 180-185.
- Goleman, D. 2000. *Working With Emotional Intellegent*. Terjemahan Edi Efendi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Goleman, D. 2003. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Goleman, D. 2009. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting Dari IQ*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenhouse, J. H., & Beutell, N.J. 1985. Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management*, 10(1): 76-88.
- Hair, J.F., Anderson, R. E., et al. 1995. *Multivariate Data Analysis Fifth Edition* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Karatepe, O.M. and Tekinkus, M. 2006. The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 24 No. 3: 173-193.

- Koopmans, et al. 2013. Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work : A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*. 48. 10.3233/WOR-131659.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.
- Kenneth S. L., dkk. 2008. The Effects of Emotional Intelligence on Job Performance and Life Satisfaction for the Research and Development Scientists in China. *Asia Pacific Journal Management* 25(1): 51-69.
- Luthans, F. 2001. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New York: Mc.Graw Hill.
- Mathis, R.L., J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. 1997. What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–34). Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., and Sitarenios, G. 2003. Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. *Emotion* 3(1): 97–105.
- Mohamed, R. F. dan Yousef, R.H. 2014. Emotional Intellegence and Conflict Management Style among Nurse Managers at Assiut University Hospitals. *International Journal Educational and Practice*. Vol. 5 No. 5: 160-165
- O'Boyle, E. H. Jr., Humphrey, R. H., et al. 2011. The relation between emotional intelligence and job performance: a meta-analysis. *Journal Organizational Behavior*. 32, 788–818.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Romaniali, Anisa. 2007. *Work Family Conflict pada Pengusaha Di Surakarta*. (Skripsi). Universitas Negeri Sebelas Maret. Surakarta. 118 h.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Schermerhorn, Jr. J. R. 2011. Introduction to Management 11th Edition. Iowa: John Wiley & Sons, Inc. 481 p.

- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siahaan, E. 2018. Evaluating the effect of work-family conflict and emotional intelligence in workplace: review to increase employees' performance. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science* 126. 1-9.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Susanto. 2010. Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Aset*. Vol.12 No.1: 75- 85.
- Tiffin, Cornick. Mc. 2003. *Manajemen Kinerja*. Alih Bahasa Amanda T. Pramundari. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Wang, Mei-Ling dan Tsai, Li-Jane. 2014. Work-Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support. *The Journal of Nursing Research*. Vol.22. No.3: 201-207.
- Yantha, I Gede Purwa Indra dan Sudibya, I Gede Adnyana. 2016. "Analisis Pengaruh work Family Conflict Dan Role Stress Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan". Dalam E-Jurnal Manajemen Unud , (Vol. 5, No. 4, 2016: 2573-2605). Bali.
- Yavas, U dan Babakus, E. 2008. Attitudinal And Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter?. *International Journal of Service Industry Management*. Vol 19. No.1.