

JURNAL DINAR
DC_172010200081.pdf
by

Submission date: 03-Sep-2021 12:16PM (UTC+0700)

Submission ID: 1640574643

File name: JURNAL DINAR DC_172010200081.pdf (738.31K)

Word count: 4715

Character count: 29664



5 PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*), STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA (Studi Pada PT Solusi Nusantara Indonesia Bagian Finishing)

Dinar Dwi Choirunnisa¹⁾, Dewi Andriani²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email: dinardcho@gmail.com, dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to analyze the effect of dual role conflict on the female employees performance, analyze the effect of job stress on the female employees performance, and analyze the effect of emotional intelligence on the female employees performance. Every company always wants to have employees who doing great on their job, because having good quality in human resources can improve performance and success, depends on the quality of its human resources. If human resources can run effectively, then the sustainability of a company will run as well. The method of this research uses quantitative, data collection is using a questionnaire on 87 married female employees in the finishing section of PT SNI. The technique used is a non-probability sampling technique with purposive sampling type. The results of the study prove that work family conflict negatively affects the female employees performance at PT Solusi Nusantara Indonesia in the Finishing Division, work stress negatively affects the female employees performance at PT Solusi Nusantara Indonesia in the Finishing Division, and emotional intelligence has a positive effect on the female employees performance at PT Solusi Nusantara Indonesia in the Finishing Division.*

Keyword: *Work Family Conflict, Job Stress, Emotional Intelligence, Female Employees Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda (work family conflict) terhadap kinerja karyawan wanita, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita, dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan wanita. Setiap perusahaan selalu ingin memiliki karyawan yang berprestasi, karena dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka keberlangsungan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner pada 87 karyawan wanita yang sudah menikah di bagian finishing PT SNI. Teknik yang digunakan adalah teknik nonprobability sampling yang jenisnya purposive. Hasil penelitian membuktikan bahwa konflik peran ganda (work family conflict) berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan wanita di PT Solusi Nusantara Indonesia Bagian Finishing, stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan wanita di PT Solusi Nusantara Indonesia Bagian Finishing, dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan wanita di PT Solusi Nusantara Indonesia Bagian Finishing.*

Kata Kunci : *Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict), Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan Wanita.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia penentu keberhasilan di suatu perusahaan. Setiap perusahaan selalu ingin memiliki karyawan yang berprestasi, karena dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka keberlangsungan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik, begitu juga untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Hal ini mendorong seorang wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari pada keluarganya. Dengan begitu menyebabkan pekerja wanita semakin bertambah dari tahun ke tahun, yang terhitung pada tahun 2019 berjumlah ±8,685 juta (Badan Pusat Statistic, 2020). Wanita karir terpacu pada suatu profesi, karir merupakan sebuah karya yang berbentuk pekerjaan baik pekerjaan yang mendapatkan gaji ataupun tidak. menurut Oetomo (2007) wanita karir merupakan wanita pekerja yang tidak hanya sebagai ibu rumah tangga. Wanita telah membuktikan eksistensinya pada dunia ketenagakerjaan dan yang memiliki peran ganda pun cukup banyak. Peran ganda adalah suatu tuntutan peran pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat disejajarkan. Hal ini terjadi saat seorang wanita yang berusaha memenuhi tuntutan dalam pekerjaan dan usaha dalam memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya (Triaryati, 2003). Disaat wanita bekerja, bukan berarti tuntutan sebagai istri serta ibu yang merawat dan mendidik anak hilang dari tanggung jawabnya melainkan hal tersebut tetap menjadi tanggungjawabnya. Tidak semua wanita yang memiliki peran tersebut menikmati, namun terdapat pula wanita yang merasakan sukar sehingga menimbulkan beberapa permasalahan yang menghampiri dan akan berdampak dalam kehidupan sehari-hari. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan waktu dan beban kerja, seperti : pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu tertentu. Sedangkan tuntutan dalam keluarga berhubungan dengan waktu seperti : disaat

menyelesaikan dan menangani pekerjaan rumah tangga. Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan kemampuan minat, penerimaan atas delegasi dan peran serta tingkat motivasi pekerjaan. Konflik peran ganda inilah memicu faktor terjadinya stres di tempat kerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan (Rivai dan Sagala 2009).). Pekerja yang mengalami stres kerja akan merasa cemas, tidak dapat fokus, tidak sabar, dan tingkat emosional tidak stabil. Untuk mengukur kinerja seseorang tidak bisa hanya dilihat dari sisi skill yang dimilikinya, melainkan dilihat juga dari tingkat kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional merupakan suatu skill yang digunakan untuk memantau dan pengendalian perasaan dari diri sendiri maupun orang lain (Goleman 2002). Dalam penelitian ini berdasarkan adanya permasalahan diatas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*), Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Wanita Divisi *Finishing* PT Solusi Nusantara Indonesia”**.

II. METODE

A. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT Solusi Nusantara Indonesia Jln. Mergosari Desa Mergosari Kecamatan Tarik 61265 Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi: Populasi yang digunakan dalam penelitian merupakan karyawan wanita divisi *finishing* PT Solusi Nusantara Indonesia sebanyak 95 karyawan wanita.
2. Sampel: Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan wanita yang sudah menikah di divisi *finishing* PT SNI. Teknik yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* yang jenisnya *sampling purposive*. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang dimaksud adalah berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Maka besarnya sampel (responden) yang memenuhi kriteria dari peneliti yaitu sebanyak 87 karyawan wanita yang sudah menikah.

C. Jenis Sumber Data

1. Jenis data: Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif, yaitu berupa skala numerik atau angka untuk meneliti populasi dan sampel dengan menggunakan pengukuran uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.
2. Sumber data : Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner.

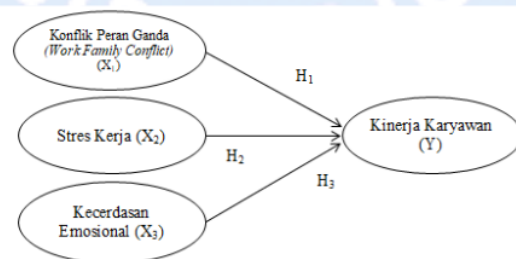
D. Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan kuisoner, dengan cara membagikan pertanyaan tertulis kepada karyawan PT Solusi Nusantara Indonesia untuk diisi para responden agar memperoleh jawaban langsung dari karyawan.

E. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada hal ini pengujian data dapat diukur melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 25.

F. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya, dimana anggapan semmentaranya adalah diduga sebagai berikut

H1 = Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

H2 = Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

H3 = Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3), terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Y) baik secara parsial. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 25.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.041	3.226		.323	.784
	Konflik Peran Ganda (<i>Work Family Conflict</i>)	-.239	.114	.176	2.097	.039
	Stres Kerja	-.358	.159	.237	2.251	.027
	Kecerdasan Emosional	.590	.088	.589	6.724	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan Wanita*

Pada tabel 1 diatas, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,041 - 0,239X_1 - 0,358X_2 + 0,590X_3$$

2 a. α = Konstanta = -1,041

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 1,041 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari konflik peran ganda (*work family conflict*), stres kerja, dan kecerdasan emosional = 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan wanita adalah sebesar 1,041.

b. Koefisien regresi untuk $X_1 = -0,239$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) (X_1) yaitu 0,239 dan mempunyai koefisien regresi negatif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika konflik peran ganda (*work family conflict*) (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan stres kerja (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3) tetap/konstan, maka kinerja karyawan wanita (Y) mengalami penurunan sebesar -0,239. Naik sebaliknya apabila jika terjadi penurunan pada variabel konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) (X_1) sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan pada variabel kinerja karyawan wanita (Y) sebesar 0,239, dengan asumsi bahwa variabel stres kerja (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3) tetap atau konstan.

c. Koefisien regresi untuk $X_2 = -0,358$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X_2) yaitu 0,358 dan mempunyai koefisien regresi negatif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika stres kerja (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) (X_1) dan kecerdasan emosional (X_3) tetap/konstan, maka kinerja karyawan wanita (Y) menurun sebesar -0,358. Akan tetapi, sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel stres kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan variabel kinerja karyawan wanita (Y) sebesar 0,358, dengan asumsi bahwa variabel konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) (X_1) dan kecerdasan emosional (X_3) tetap atau konstan.

4
d. Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,590$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (X_3) yaitu 0,590 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang signifikan dengan variabel terikat. Jika kecerdasan emosional (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) (X_1) dan stres kerja (X_2) tetap/konstan, maka kinerja karyawan wanita (Y) meningkat sebesar 0,590. Sebaliknya, apabila jika terjadi penurunan pada variabel kecerdasan emosional (X_3) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel kinerja karyawan wanita (Y) sebesar 0,590, dengan asumsi bahwa variabel konflik peran ganda (*work family conflict*) (X_1) dan stres kerja (X_2) tetap atau konstan.

2. Uji Parsial (Uji t)

3 Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh-pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel. Apabila thitung lebih besar dari ttabel, artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya.

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.041	3.226		.323	.784
Konflik Peran Ganda (<i>Work Family Conflict</i>)	-.239	.114	.176	2.097	.039
Stres Kerja	-.358	.159	.237	2.251	.027
Kecerdasan Emosional	.590	.088	.589	6.724	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Wanita

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($87 - 3 - 1 = 83$) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,66342 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)

Nilai t_{hitung} sebesar 2,097 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66342. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,097 > 1,66342$) dan dengan nilai signifikan ($0,039 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) (X_1) secara parsial berpengaruh secara negative terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan wanita (Y).

b. Stres Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 2,251 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66342. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,251 > 1,66342$) dan dengan nilai signifikan ($0,027 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara negative terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan wanita (Y).

c. Kecerdasan Emosional

Nilai t_{hitung} sebesar 6,724 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66342. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,724 > 1,66342$) yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen kecerdasan emosional (X_3) secara parsial berpengaruh secara positive dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan wanita (Y).

3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Pada uji koefisien korelasi berganda ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan pada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jangkauan nilai R berkisar antara 0 dan 1, yaitu dimana semakin mendekati angka 1 berarti semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Jika sebaliknya nilai semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak sama sekali antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.396	1.192
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict), Stres kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan wanita				

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai tabel R diperoleh nilai sebesar 0,646 atau (64,6%). Maka pada nilai tabel R tersebut dikatakan bernilai positif yang menandakan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat karena nilainya lebih dari (50%).

4. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Berdasarkan tabel 3 yang ada diatas pada uji koefisien korelasi berganda menunjukkan pada tabel nilai R Square sebesar 0,417, yang artinya menunjukkan bahwa persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) (X₁), stres kerja (X₂), dan kecerdasan emosional (X₃) terhadap kinerja karyawan wanita (Y) memiliki nilai sebesar 41,7%, sedangkan sisanya sebesar 58,3% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan wanita.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.396	1.192
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict), Stres kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan wanita				

5. Pembahasan ³

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 25. bahwa variabel Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*), Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT Solusi Nusantara Indonesia Bagian *Finishing*), sebagai berikut:

a. H₁: Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan wanita

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh secara negative terhadap kinerja karyawan wanita. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda (*work family conflict*) akan semakin rendah kinerja yang diberikan oleh karyawan wanita, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda (*work family conflict*) sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu, serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga, begitu juga sebaliknya akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan wanita.

Dengan kata lain konflik peran ganda (*work family conflict*) pada PT Solusi Nusantara Indonesia terbilang masih tinggi, hal ini terbukti berdasarkan data yang diambil dari responden menyatakan bahwa adanya tekanan dan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh PT SNI kepada karyawan wanita, terlalu sibuk dengan pekerjaan di perusahaan sehingga waktu bersama keluarga berkurang dan tanggung jawab ke keluarga kurang maksimal.

Pernyataan diatas sesuai dengan teori Roboth (2015) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda (*work family conflict*) muncul akibat beberapa faktor, seperti: adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dan Juannah, (2020) yang membuktikan bahwa variabel konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Kemudian, didukung juga dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jackson &

Arianto (2017) yang membuktikan bahwa hasil penelitian *Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict)* yakni semakin tinggi tingkat konflik karyawan maka akan semakin berpengaruh ke kinerja karyawan sehingga akan ada penurunan kinerja karyawan.

b.H₂: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh secara negative terhadap kinerja karyawan wanita. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan akan semakin menurun kinerja karyawan wanita yang diberikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika seseorang karyawan mengalami stres yang berlebih maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang karyawan untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Stres Kerja yang dialami PT Solusi Nusantara Indonesia masih terbilang tinggi. Hal ini terbukti dengan adanya karyawan yang merasa terbebani atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, target yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan waktu yang diberikan, tingkat kekecewaan dalam diri karyawan semakin naik tidak bisa menyeimbangkan dengan konflik peran ganda (*work family conflict*) dan perbedaan antar karyawan maupun kelompok PT Solusi Nusantara Indonesia bisa menimbulkan konflik antar pribadi dan kelompok.

Pernyataan diatas sesuai dengan teori Robbins, Stephen. P dan Judge (2008) stres merupakan kondisi mental dan fisik yang berhubungan secara langsung dan memberikan pengaruh negatif terhadap produktivitas individu, keefektifan, kesehatan personal dan kualitas kerja, serta stres kerja merupakan konsep yang menggambarkan reaksi individu dalam menghadapi karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan dan termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui karyawan dalam bekerja dalam suatu organisasi. Jika stres tidak bisa diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswari dan Pradhanawati (2018) yang membuktikan bahwa ada korelasi yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen, kemudian penelitian oleh Nora et al., (2020) membuktikan bahwa stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita secara parsial dengan pengaruh dari 25,4% termasuk kategori cukup kuat.

c.H₃: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik tingkat kecerdasan emosional maka akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan wanita. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kemampuan untuk membangkitkan emosi serta menggunakan emosi untuk berfikir dan bertindak dengan cara memerlukan waktu dan konsentrasi. Suasana hati dan emosi yang bagus dapat mendorong kerjasama, keadilan, dan kinerja yang baik.

Kecerdasaan Emosional pada PT Solusi Nusantara Indonesia dapat dikatakan tinggi, hal ini terbukti berdasarkan data yang di ambil bahwa responden menyatakan karyawan pada PT Solusi Nusantara Indonesia bisa mengendalikan diri disaat emosionalnya tidak terkendali, karyawan selalu mempertimbangkan perasaan antar karyawan sebelum melakukan suatu hal, PT Solusi Nusantara Indonesia selalu memotivasi karyawan wanita untuk saling meningkatkan potensi diri dalam mengendalikan emosi dan memberikan kebebasan dalam menerima tanggapan antar karyawan wanita untuk dapat menunjukkan keterampilan sosial.

Pernyataan diatas sesuai dengan teori Wibowo (2002) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kecerdasan untuk mengendalikan emosi yang sesuai dengan keinginan sehingga bisa memberikan dampak positif. Kecerdasan emosional bisa membantu menjalin hubungan dalam menuju kesejahteraan dan kebahagiaan satu sama lain.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rauf et al., (2019) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tidak dapat mengendalikan emosi karyawan maka akan semakin berpengaruh ke kinerja karyawan sehingga akan ada penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja nyaman dapat menjadikan peran untuk meminimalisir dampak yang kurang menguntungkan bagi perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

UCAPAN TERIMA KASIH

Sebelumnya, saya ucapkan terima kasih kepada Allah Subhanallahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam mengerjakan tugas akhir ini, kepada orang tua saya yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Kemudian, saya ucapkan terima kasih juga kepada **B**ra responden yang telah membantu kegiatan penelitian ini dalam memberikan jawaban yang baik. Serta untuk seluruh bapak ibu dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, sahabat, teman, dan rekan penulis atas dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

REFERENSI

- [1] Amrulloh, D. A. G., & Pamungkas, S. M. (2021). *Analisis konflik peran ganda, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta*. 8(1).
- [2] Anoraga. (2002). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Badan Pusat Statistik Jawa Timur. (2020). *Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Provinsi Jawa Timur, 2020*. Sakernas. <https://jatim.bps.go.id/staticable/2021/08/15/2172/jumlah-penduduk-berumur-15-tahun-keatas-menurut-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu-dan-jenis-kelamin-di-provinsi-jawa-timur-2020.html>
- [4] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [5] Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the inter_relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 3, 376–390.
- [6] Dewie, T.W, Febrianto, R. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, 941–951.
- [7] Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Kedelapan*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Goleman, D. (2002a). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [11] Goleman, D. (2002b). *Working With Emotional Intelegence, (Terjemahan Alex Tri Kantjono W)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [12] Handoko. (2011). *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [13] Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- [14] Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [15] Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- [17] Jackson, & Arianto, Y. (2017). *Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan PT Sinta Pertiwi*. 5(1), 99–111.
- [18] Malayu, S. . H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [19] Nora, K., Syahputra, M. R., & Sembiring, C. M. (2019). Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Pegadaian Kanwil 1 Medan. *Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Soyjoy Pt. Amerta Indah Otsuka Kota Medan*, 5(1), 45–52.
- [20] Oetomo, C. (2007). *Wanita Indonesia*. Yogyakarta; BFFE.
- [21] Rahmawati, N., Emy, P., & Utomo, S. (2020). *Pengaruh peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Lampung Mangkurat Banjarmasin*. 9(2), 80–94.
- [22] Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen TonasaKabupaten Pangkep*. 2(2).
- [23] Riduwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- [24] Riyanto, I., & Juannah. (2020). *Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT . Bank Negara Indonesia*. 16(1), 1–14.

- [25]Robbins, Stepen. P dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Terjemahan*. Jakarta: Salemba Group.
- [26]Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3, 33–46.
- [27]Sabuhari. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Stres Kerja (Studi Kasus pada Ibu yang Bekerja sebagai Guru di Kota Ternate). *Jurnal Penelitian Humano*, 7.
- [28]Sagala, R. dan veitzal. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. In 2013. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [29]Santrock, J. (2015). *Psikologi pendidikan edisi kedua*. Jakarta: Kencana.
- [30]Sari, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Undip*, 1.
- [31]Sari, A. Y., & Waryono. (2020). *Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan wanita di the Sanchaya Bintan*. 12(01), 53–59.
- [32]Sarjono, H. dan, & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- [33]Sarwono. (2013). *S. Psikologi Remaja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [34]Saryono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- [35]Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [36]Sibasopait, A. (2018). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga pendidikan di kantor pusat. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12, 212–222.
- [37]Stephen P.Robbins, J. (2007). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta : Salemba Empat.
- [38]Stephen P.Robbins, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Terjemahan*. Jakarta: Salemba Group.
- [39]Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen Cetakan ke-4*. Bandung: Alfabeta.
- [40]Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- [41]Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: ALFABETA.
- [42]Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- [43]Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- [44]Sulistiyani, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [45]Supranto, J. (2003). *Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran. Edisi Revisi Ketujuh*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- [46]Tjatjuk, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- [47]Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 5(1), 85–96. <https://doi.org/10.9744/jmk.5.1.pp.85-96>
- [48]Tridhonanto. (2009). *Melejitkan Kecerdasan Emosi Buah Hati*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [49]Umar, H. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- [50]Umar, H. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [51]Wibowo. (2002). *Sharpehing our concept and tools*. Bandung: Syamil Cipta Media.
- [52]Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	11%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
3	www.scribd.com Internet Source	2%
4	Submitted to iGroup Student Paper	2%
5	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%