

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2  
**Author[s] Statement** ..... 3  
**Editorial Team** ..... 4  
**Article information** ..... 5  
    Check this article update (crossmark) ..... 5  
    Check this article impact ..... 5  
    Cite this article ..... 5  
**Title page** ..... 6  
    Article Title ..... 6  
    Author information ..... 6  
    Abstract ..... 6  
**Article content** ..... 7

# Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.2712 . Article type: (Business and Economics)

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Balancing Roles: Effects on Female Employee Performance**

### *Keseimbangan Peran: Dampak terhadap Kinerja Karyawan Perempuan*

**Dinar Dwi Choirunnisa, [dinardchoirunnisa@gmail.com](mailto:dinardchoirunnisa@gmail.com), (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Dewi Andriani, [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id), (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

#### **Abstract**

This research investigates the influence of dual role conflict, job stress, and emotional intelligence on the performance of married female employees in the finishing section of a manufacturing company. A quantitative approach was employed, utilizing a questionnaire to collect data from 87 participants selected through purposive sampling. The findings reveal that work-family conflict and work stress have a detrimental impact on the performance of female employees, while emotional intelligence positively affects their performance. These results emphasize the importance of addressing conflicts between work and family roles and managing job stress to enhance female employees' performance. Moreover, fostering emotional intelligence among female employees can contribute to improved performance outcomes. These findings provide valuable insights for organizations seeking to optimize the performance and success of their workforce.

#### **Highlights:**

- Dual role conflict and job stress negatively affect female employee performance.
- Emotional intelligence positively impacts female employee performance.
- Quantitative research highlights the significance of addressing work-family conflict and managing job stress to enhance female employee performance.

**Keywords:** Dual Role Conflict, Job Stress, Emotional Intelligence, Female Employee Performance, Quantitative Study.

Published date: 2022-12-26 00:00:00

## 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[1]. Wanita karir terpacu pada suatu profesi, karir merupakan sebuah karya yang membentuk pekerjaan baik pekerjaan yang mendapatkan gaji ataupun tidak. Wanita karir merupakan wanita pekerja yang tidak hanya sebagai ibu rumah tangga[2]. 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[3]. 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. Kinerja merupakan kemampuan minat, penerimaan atas delegasi dan peran serta tingkat motivasi pekerjaan[4]. 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[5]. 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[6]. 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".

## Metode Penelitian

### 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 dan 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.

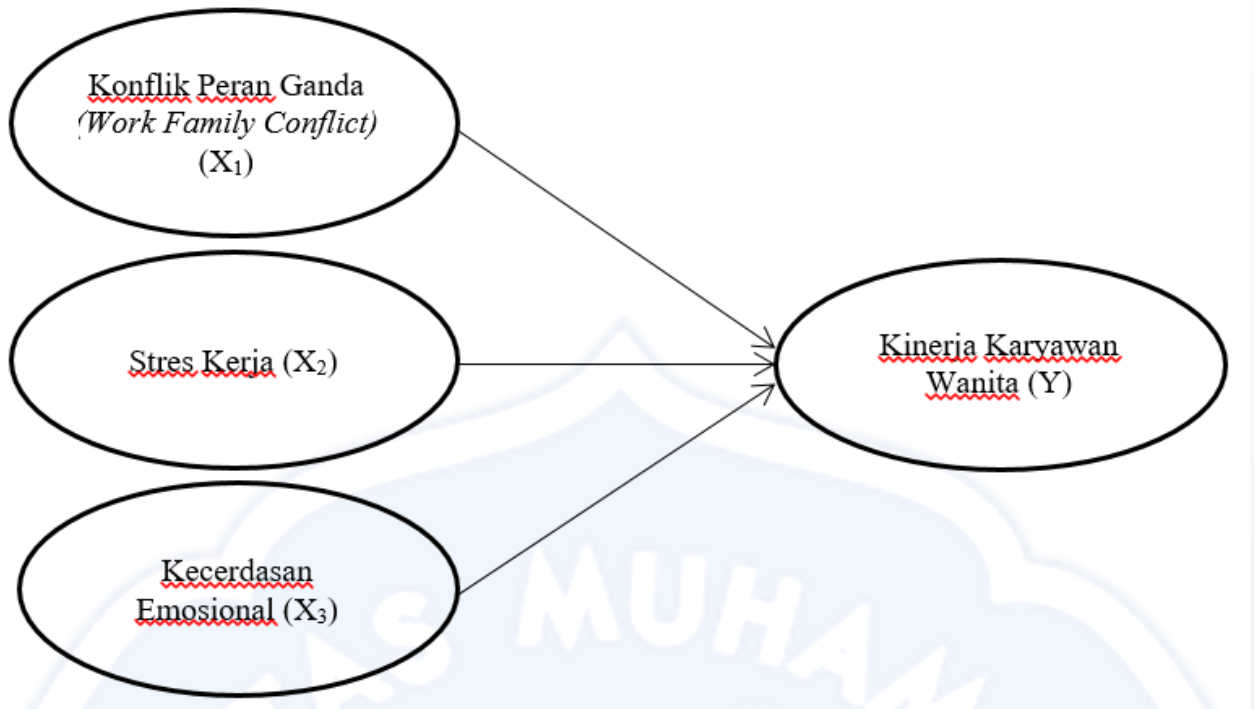
### D. Teknik Pengumpulan Data

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



**Figure 1.** Kerangka Konseptual

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 Emosionalberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

## Hasil dan Pembahasan

### 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.

Model		Coefficients a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.041	3.226		.323	.784
	Konflik Peran Ganda (Work Family)	-.239	.114	.176	2.097	.039



	Conflict)					
	Stres Kerja	-.358	.159	.237	2.251	.027
	Kecerdasan Emosional	.590	.088	.589	6.724	.000
Dependent Variable: Kinerja Karyawan Wanita						

**Table 1.** Analisis Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

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

a.  $\alpha$  = Konstanta = -1,041

Konstanta ( $\alpha$ ) 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. Namun 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.

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 beiringan 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)

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 (H1) diterima dan menolak hipotesis nol (H0), demikian sebaliknya.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.041	3.226		.323	.784
	Konflik Peran Ganda (Work	-.239	.114	.176	2.097	.039

Family Conflict)					
Stres Kerja	-.358	.159	.237	2.251	.027
Kecerdasan Emosional	.590	.088	.589	6.724	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Wanita					

Table 2. Uji Parsial (Uji t)

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.

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

Table 3. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

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 ( $R^2$ )

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*) ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan kecerdasan emosional ( $X_3$ ) 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.

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646a	.417	.396	1.192

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict), Stres kerja
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan wanita

**Table 4.** Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

## Pembahasan

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.  $H_1$ : 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 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[7].

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa variabel konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan wanita[8]. Kemudian, didukung juga dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh [9] 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.  $H_2$ : 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 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 konsepualisasi seorang individu dalam reaksi kerja terhadap 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[10]. 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 membuktikan bahwa ada korelasi yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen[11], kemudian penelitian oleh [12] membuktikan bahwa stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita secara parsial dengan pengaruh dari 25,4% termasuk kategori cukup kuat.

c.  $H_3$ : 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.

Kecerdasan Emosional pada PT Solusi Nusantara Indonesia dapat dikatakan tinggi, hal ini terbukti berdasarkan data yang di ambil bahwa responden menyatakan karyawan pada PT Solusi Karyawan 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 yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kecerdasan untuk mengendalikan emosi yang sesuai dengan keinginan sehingga bisa memberikan dampak positif[13]. Kecerdasan emosional bisa membantu menjalin hubungan dalam menuju kesejahteraan dan kebahagiaan satu sama lain.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[14]. 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.

## Simpulan

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.

## References

1. Badan Pusat Statistik Jawa Timur, "Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Provinsi Jawa Timur, 2020," Sakernas, 2020. <https://jatim.bps.go.id/stahtable/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> (accessed Jan. 09, 2021).
2. C. Oetomo, Wanita Indonesia. Yogyakarta ; BFFE, 2007.
3. N. Triaryati, "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover," J. Manaj. dan Wirausaha, vol. 5, no. 1, pp. 85-96, 2003, doi: 10.9744/jmk.5.1.pp.85-96.
4. W. Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga, 2012.
5. R. dan veitzal Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
6. Goleman, Kecerdasan Emosional. Jakarta: Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
7. J. Y. Roboth, "Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia," Ris. Bisnis dan Manaj., vol. 3, pp. 33-46, 2015.
8. I. Riyanto and Juannah, "Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT . Bank Negara Indonesia," vol. 16, no. 1, pp. 1-14, 2020.
9. Jackson and Y. Arianto, "Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan PT Sinta Pertiwi," vol. 5, no. 1, pp. 99-111, 2017.
10. T. A. Robbins, Stepen. P dan Judge, Perilaku Organisasi. Edisi Terjemahan. Jakarta: Salemba Group, 2008.
11. R. I. Iswari and A. Pradhanawati, "Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan," J. Adm. Bisnis, vol. 7, no. 2, p. 83, 2018, doi: 10.14710/jab.v7i2.22693.
12. K. Nora, M. R. Syahputra, and C. M. Sembiring, "Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Pegadaian Kanwil 1 Medan," Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Prod. Soyjoy Pt. Amerta Indah Otsuka Kota Medan, vol. 5, no. 1, pp. 45-52, 2019.
13. Wibowo, Sharpehing our concept and tools. Bandung: Syamil Cipta Media, 2002.
14. R. Rauf, A. Dorawati, and Hardianti, "Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen TonasaKabupaten Pangkep," vol. 2, no. 2, 2019.