
**ANALISIS KONFLIK PERAN GANDA, KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA PT. INDOMARCO
PRISMATAMA PURWAKARTA**

Oleh :

Dedeng Abdul Gani Amrulloh

Program Studi Manajemen – STIE DR KHEZ Muttaqien

Email : dedeng.amrullah@gmail.com

Siska Mulya Pamungkas

Program Studi Manajemen – STIE DR KHEZ Muttaqien

Email : siskamulyapamungkas99@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 03 - Feb - 2021

Accepted 19 - Feb - 2021

Available Online

28 - Feb - 2021

Abstract

This study aims to determine whether there is Influence of Dual Role Conflict and Emotional Intelligence Against Employee Performance Women Office at PT. Indomarco Prismaatama Purwakarta Branch. This research is quantitative research, research subject is employee women at office PT Indomarco Primatama Purwakarta Branch, data collection using questionnaires, sampling technique is a purposive sampling technique in which the researcher has certain criteria in the respondent's retrieval, while data analysis using multiple linear analysis. Multiple role conflict and emotional intelligence on employee performance at PT. Indomarco Prismaatama Branch Purwakarta 56.7% and the remaining 43.3% influenced by other factors.

Keyword :

*Dual Role Conflict,
Emotional Intelligence and
Performance*

1. PENDAHULUAN

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan disatu sisi harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, disisi lain karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan diantaranya sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan, jenis kelamin, peran ganda dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Adanya

perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja yang masing-masing berbeda pula.

Faktor yang berpengaruh salah satunya adalah peran ganda dimana maksud peran ganda ini adalah bertemunya dua peran sekaligus yang terjadi pada karyawan wanita dimana yang berprofesi sebagai wanita karir sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Peran ganda ini akan menciptakan tekanan-tekanan fisiologis yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, apabila tekanan ini terjadi secara terus menerus maka akan mengganggu kinerja karyawan wanita tersebut dalam sebuah perusahaan.

Kesejajaran kedudukan wanita dengan lelaki bukanlah kendala bagi wanita melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh laki-laki, wanita juga ikut menyumbang dalam pembangunan ekonomi. Pada jaman sekarang tidak hanya laki-laki yang menjadi pencari nafkah dan bertanggung jawab memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, wanita juga ikut berperan dan bersaing dalam dunia kerja meskipun seorang wanita memiliki tanggung jawab yang lain dalam mengurus rumah tangga dan anak-anak mereka. Wanita mulai dipercaya menduduki posisi yang berpartisipasi penting dalam pekerjaannya hal ini terkadang akan menjadi masalah ketika ia sudah menikah dan memiliki anak.

Wanita bekerja juga akan berbenturan dengan adanya budaya tradisional dimasyarakat pada umumnya, yang menganggap bahwa wanita atau seorang istri tidak bias menempati posisi yang lebih tinggi dari pria atau suami dan seharusnya istri bertugas dirumah untuk melayani suami dan mengurus anak. Wanita yang berkerja namun belum memiliki anak belum tentu tidak memiliki konflik karena dalam rumah tangga konflik tidak hanya disebabkan atau selalu tentang anak seperti masalah sekolah sehingga membuat orangtua khawatir dan terganggu dalam melakukan pekerjaan kantor, namun konflik juga bisa muncul karena pasangan itu sendiri ataupun keluarga besar terkait bapak, ibu, mertua, tekanan-tekanan yang diterima secara negatif oleh istri dapat mengganggu pekerjaannya dikantor sebagai karyawan. Wanita dalam menjalani pekerjaannya tidak jarang mengalami stres, dikarenakan mereka yang memegang banyak peran dan tuntutan menghadapi tekanan jiwa dan ketegangan yang berujung pada menurunnya tingkat kinerja wanita tersebut.

Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya konflik peran ganda. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah pekerja wanita di Indonesia dari tahun ketahun semakin

meningkat dibandingkan dengan pekerja lelaki, selama Agustus 2006 – 2007 jumlah pekerja perempuan bertambah 3,3 juta orang banyaknya jumlah perempuan yang bekerja meningkat secara signifikan, sementara itu prtambahan jumlah pekerja laki-laki hanya sebesar 1,1 juta orang jumlah pekerja laki-laki itu terserap disektor jasa dan kontruksi. Tingginya peningkatan jumlah pekerja wanita disebabkan adanya dorongan faktor ekonomi, yaitu tuntutan kebtuhan keluarga untuk menambah penghasilan. Motif pendorong lainnya adalah yang memutuskan wanita untuk bekerja antara lain bekerja memungkinkan wanita seorang wanita mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan suatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri. Greenhaus dan Beutell (1985) memberikan pengertian konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan beberapa kesimpulan mengenai hubungan faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya pada wanita karir yang sudah menikah. Sry Rosita (2012) menemukan dalam penelitiannya bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dan kinerja dosen.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Konflik Peran Ganda

Peran ganda dapat didefinisikan dimana seseorang memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuat orang tersebut memiliki tanggungjawab yang lebih banyak (Indriyani, 2009:14). Peran diwujudkan dalam perilaku, dengan banyaknya peran yang dimiliki seseorang maka timbulah konflik peran ganda.

Dalam kehidupan manusia terkadang tidak lepas dari suatu masalah atau mereka sering menyebutnya konflik. Manusia sebagai makhluk social yang memiliki berbagai kepentingan dalam hidupnya dan setiap manusia tentu pernah dihadapkan dengan sebuah konflik. Dari sudut pandang yang berbeda timbulnya suatu konflik atau masalah dapat membuat kita kuat dan berfikir lebih baik untuk mengatasi tindakan dalam kegiatan selanjutnya, pada sudut pandang yang lain konflik atau masalah juga dapat memecah belah atau menghancurkan suatu kegiatan. Semua itu tergantung dari bagaimana kita menyikapinya.

Istilah konflik berasal dari kata kerja bahasa latin *configure* yang berarti saling memukul. Dari bahasa latin diadopsi ke bahasa Inggris menjadi *conflict* yang dikenal dengan bahasa Indonesia adalah konflik. Menurut Wirawan (2010:4) mendefinisikan konflik dari perspektif konflik interpersonal ataupun konflik yang terjadi dalam suatu organisasi yaitu konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik.

Konflik dirumuskan sebagai segala macam interaksi pertentangan-pertentangan, emosi-emosi yang tidak sesuai antara dua pihak atau lebih yang kemudian mempengaruhi secara negatif terhadap masing-masing pihak (Winardi,2007:385 ; Handoko,2001:346 ; Robbins,2002:90)

Menurut Luthans (2001:407) menyatakan peran didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Saat ini banyak sekali disekitar kita yang memiliki peran ganda seperti halnya karyawan yang juga memiliki peran selain dalam menyelesaikan tugas tanggungjawabnya sebagai karyawan dia juga memiliki peran dalam mengurus rumah tangganya. Peran ini yang kemudian akan menimbulkan konflik-konflik yang menuntut, baik menuntut untuk profesional ataupun menuntut untuk menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga.

Dengan demikian dapat kita tarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda adalah suatu kondisi dimana terjadinya ketidakseimbangan antara tanggung jawab urusan pekerjaan dan tanggung jawab urusan keluarga dimana satu pihak merasa terpengaruh secara negatif akibat tekanan-tekanan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga.

Kecerdasan Emosional

Menurut Alice Heim (1988) kecerdasan adalah perbuatan pandai yang terdiri dari pemahaman hal-hal yang pokok didalam suatu keadaan dan penanggapiannya secara tepat terhadap keadaan tersebut. Lynn Wilcox (2013:189) menyatakan bahwa terdapat 2 tema utama yang terus muncul, yaitu Intelegensi adalah kapasitas belajar berdasarkan pengalaman. Intelegensi adalah penyesuaian diri seseorang dengan lingkungannya

Emosi (*emotion*) adalah perasaan-perasaan intens yang ditujukan kepada seseorang atau sesuatu (Robbins, 2008:230). Menurut Robbins & Judge (2008:309) emosi adalah reaksi terhadap seseorang (melihat seorang teman ditempat kerjanya dapat membuat anda merasa gembira) atau kejadian (berurusan dengan seorang klien yang bersikap kasar dapat membuat anda marah). Anda emosi ketika “merasa senang mengenai sesuatu, marah kepada seseorang ataupun takut terhadap sesuatu”.

Kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University & John Mayer untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence-EI*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional (Robbins & Judge, 2008:335). Menurut Goelman (2000:53) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita.

Sedangkan Salovey dan Mayer (dalam Makmum Mubayidh 2006:15) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Pengertian lain menurut Cooper dan Sawaf (2002:15) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi, dari beberapa definisi menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan perasaan-perasaan seseorang terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain, serta mampu memotivasi diri dan mengatur suasana hati.

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (1991) (dalam Mangkunegara, 2006:9) bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Mangkunegara (2006:9) menyimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wilson Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Fokusnya adalah mengetahui seberapa produktif karyawan dan apakah ia bisa bekerjasama dengan orang lain atau tidak.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dari suatu proses yang didapati oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai

tanggungjawabnya yang diukur dan dinilai berdasarkan kriteria yang berlaku.

Kerangka Pemikiran

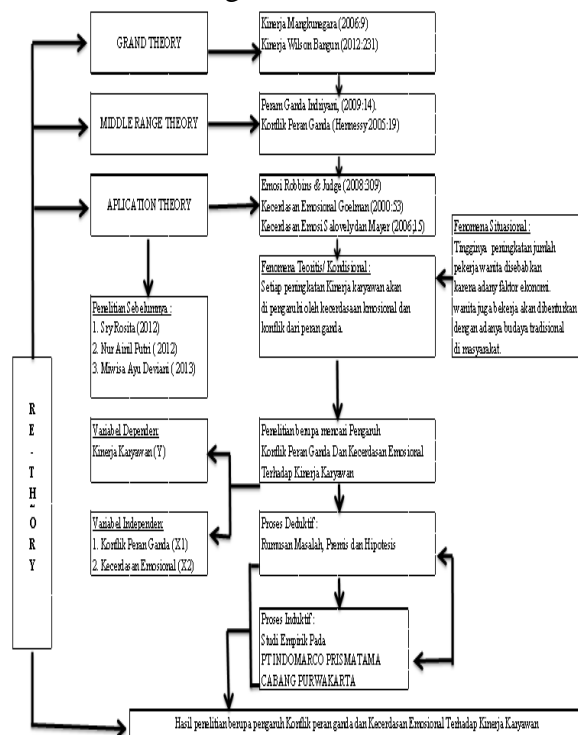
Sry Rosita (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi”, analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Variable independen adalah Kinerja (Y). hasil penelitian ini menyimpulkan variable konflik peran ganda, stress kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen, namun pada variable stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen.

Nur Ainil Putri (2012) dalam penelitiannya “Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Makassar”, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan variable independen yaitu peran ganda: peran ibu rumah tangga (X1) dan peran pegawai (X2), sedangkan variable dependen yang digunakan adalah kinerja. Hasil penelitian ini mengatakan peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dikarenakan bahwa wanita yang telah berkeluarga dan telah memiliki anak-anak yang sudah dewasa bahkan telah berkeluarga, sehingga mereka mengakui tidak perlu banyak lagi mengurus rumah tangga. Mereka hanya mengurus suami dan itupun setelah mereka pulang bekerja.

Miwisa Ayu Deviani (2013) dalam penelitiannya mengenai “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi berganda. Variable yang digunakan yaitu kecerdasan emosional sebagai variabel bebas yang termasuk didalamnya terdiri dari self awareness (kecerdasan diri) (X1), self regulation (pengelolaan diri) (X2), motivation (motivasi) (X3), empathy (empati) (X4), social skills (keterampilan sosial) (X5), sedangkan prestasi kerja

sebagai variabel terikat. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank X Cabang Jember, hal ini mengidentifikasi bahwa kecerdasan emosional sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Peneliti

Pengembangan Hipotesis

H1 : Konflik Peran Ganda tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Kantor pada PT Indomarco Prismatama Cabang Purwakarta.

H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Kantor pada PT Indomarco Prismatama Cabang Purwakarta.

H3 : Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Kantor pada PT Indomarco Prismatama Cabang Purwakarta.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik analisis

kuantitatif, dimana dimulai dengan pengumpulan data awal dengan menggunakan beberapa instrument berupa sumber data.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 99 orang, dimana total keseluruhan karyawan yang ada di PT Indomarco Prismatama Cabang Purwakarta (karyawan Office) sebanyak 616 orang.

Penulis menggunakan teknik purposive sampling, dimana peneliti memiliki kriteria tertentu didalam pengambilan respondennya, antara lain:

1) Masa kerja pada perusahaan minimal 6 bulan, ketentuan ini diambil berdasarkan peraturan perusahaan dimana karyawan yang telah bekerja minimal 6 bulan diangkat menjadi karyawan tetap dan dianggap sudah memiliki komitmen terhadap perusahaan.

2) Usia karyawan minimal 20 tahun, ketentuan ini diambil berdasarkan persepsi peneliti dimana karyawan yang telah bekerja pada usia minimal 20 tahun cenderung memiliki tingkat permasalahan yang tinggi dan kematangan emosional.

3) Responden karyawan yang sudah menikah. Responden yang memenuhi kriteria sebanyak 58 orang yang merupakan karyawan tetap dan berperan ganda yang berarti sudah menikah atau berkeluarga namun tidak dikhususkan bagi yang memiliki anak atau tidak memiliki anak.

Dari total karyawan berjenis kelamin wanita 99 orang, peneliti akan mengambil 58 orang untuk sampel dikarenakan sudah memasuki kriteria yang ditentukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari sebuah hipotesis dan tujuan penelitian yang hendak ingin dicapai, dan untuk membuktikan serta mengetahui kebenaran hipotesis ini dilakukan lima cara pengujian data. Pertama uji validitas data, dalam pengujian ini telah dilakukan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Kedua adalah uji reliabilitas dimana pengujian ini telah dilakukan dan hasilnya $r_{alpha} > r_{tabel}$. Maka dari kedua pengujian

data tersebut dapat dikatakan instrumen ini valid dan reliabel. Pengujian ketiga yaitu uji normalitas. Dalam pengujian ini dibuktikan dengan dua bentuk. Yang pertama dalam bentuk gambar standar plot residual. Plot tersebut membuktikan titik-titik plot berada pada garis diagonal dan penyeberannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua, yaitu tabel Kolmogorov-Smirnov (K-S). Output ini membuktikan bahwa nilai signifikansi hitung $> 0,05$, maka dapat dikatakan hasil jawaban responden atas kuesioner berdistribusi normal.

Hasil Penelitian Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil identifikasi bahwa diantara indikator dari konflik peran ganda, yaitu: tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga, banyaknya tuntutan pekerjaan, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dengan keluarga, tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan peran orang tua dan campur tangan pekerjaan. Dalam hal ini campur tangan pekerjaan menjadi salah satu faktor yang paling dominan dalam menentukan konflik peran ganda. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan diketahui nilai t hitung untuk variabel konflik peran ganda (X1) adalah sebesar t hitung 1,445 yang lebih besar dari t tabel 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu masih terdapat kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini terutama pada penentuan dimensi dari konflik peran ganda, sehingga hasilnya bernilai tidak signifikan.

Hasil Penelitian Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil identifikasi bahwa diantara indikator dari kecerdasan emosional, yaitu: rasa percaya diri, menangani emosi diri sendiri, mampu bertahan dari kegagalan, memahami

perspektif orang lain dan berinteraksi baik dengan rekan kerja. Dalam hal ini rasa percaya diri menjadi salah satu faktor yang paling dominan dalam menentukan kecerdasan emosional. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan diketahui nilai t hitung $5,618 > t$ tabel 2,002 dan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Konflik peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan data primer (kuisisioner) yang telah diolah oleh peneliti dengan bantuan SPSS 22, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan kecerdasan emosional bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan dimana diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas memiliki tanda positif, hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan F hitung sebesar 36,066 dengan taraf signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan konflik peran ganda (X1) dan kecerdasan emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Tidak ada pengaruh antara konflik peran ganda (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Konflik peran ganda dan kecerdasan emosional secara serempak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Deviani, Miwisa Ayu. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank X Cabang Jember". Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Goelman, D. 2000. *Kecerdasan emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Terjemahan: Hermaya, T. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Indriyani, A. SE., 2009. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Moehamadiyah Semarang)" (Doctoral dissertation, Tesis Tidak Dipublikasikan). Jimad, H. (2010). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(3).
- Junita, A. (2011). Konflik Peran Ganda Sebagai Salah Satu Pemicu Stres Kerja Wanita Karir. *Jurnal Keuangan & Bisnis* Volume 23 No, 2.
- Sari, R. W. P. M. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Surakarta.
- Kusriyanto, B., & Mangkunegara, A. A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Eresco.
- Meidah, E. (2013). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Wanita (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Ko.
- Prayitno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediacom.
- Huda, A. S. I., Prihatini, D., & Paramu, H. (2019). Pengaruh Manajemen Konflik Peran Ganda, Pelatihan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Perawat Wanita (Studi Kasus di RSUD Blambangan Banyuwangi). *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 6(2), 181-185.
- Ainil, P. N. (2012). Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karier di Badan Pemerdayaan Masyarakat Kota Makassar. Skripsi Ekonomi dan Bisnis. Makassar: Universitas Hassanudin.
- Ratnawati, D. (2008). *Dampak Peran Ganda Pada Ibu Bekerja* (Doctoral dissertation, Prodi Psikologi Unika Soegijapranata Semarang).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, S. (2014). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8 (02).
- Sanjaya, F. (2012). Peran moderasi kecerdasan emosi pada stres kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(2). Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-Tiga. Yogyakarta. BPFE.
- Tarsito, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung. Muspawi, M. (2014). *Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi)*. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi: Seri Humaniora*, 16(2).
- Wilcox, L. (2012). *Psikologi Kepribadian: Analisis Seluk Beluk Kepribadian Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Ircisod.
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2011). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132.