

---

## PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INFINEON TECHNOLOGIES BATAM

Andy Ervan Rachmawan, S.E., M.M  
Prodi Manajemen, Universitas Putera Batam

---

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of dual role conflict and all emotional intelligence on the performance of women employees. This research was conducted in PT Infineon Technologies Batam. The study population was women employees are encouraged FOL department at PT Infineon Technologies Batam. The sample in this study of 122 respondents to make use probability sampling method is simple random sampling. The independent variable in this study is a double role conflict and emotional intelligence, while the dependent variable is the performance of employees. The results of this study indicate that the dual role conflict and emotional intelligence significantly affect the performance of women employees. Partially dual role conflict does not significantly affect the performance of women employees, while emotional intelligence on the performance of women at the significance level of less than 0.05 or 5%.*

**Keywords:** *Dual Role Conflict, Emotional Intelligence, Employee performance*

---

### PENDAHULUAN

PT Infineon Technologies memproduksi produk berskala mikrometer dan relatif kecil sehingga diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat ketelitian tinggi untuk membuat produk berukuran kecil tersebut. Sebagian besar tenaga kerja di PT Infineon Technologies adalah wanita. Hal ini berdasarkan pada pertimbangan perusahaan bahwa tenaga kerja wanita mempunyai tingkat kesabaran dan ketelitian yang lebih tinggi daripada pria dalam mengelola produk yang kecil dan detail. Selain alasan tersebut, produk yang kecil tidak akan memberatkan operator wanita dalam hal transportasi atau mobilitas barang.

Fenomena wanita yang bekerja tentunya memunculkan dampak, baik bagi karyawan wanita maupun bagi perusahaan, juga baik dampak positif maupun negatif. Bagi perusahaan seperti PT. Infineon Technologies memiliki karyawan wanita berarti harus memenuhi pengecualian-pengecualian khusus yang memang melekat pada kodrat karyawan sebagai wanita. Hal ini berdampak pada berkurangnya tenaga kerja untuk menjalankan proses produksi. wanita yang menjadi ibu rumah tangga dan bekerja mengalami sebuah konflik peran akibat dua profesi yang harus dijalannya.

Konflik peran yang dihadapi wanita yang bekerja perlu diseimbangkan dengan kecerdasan emosional. Kecerdasan diperlukan agar tidak gagal dalam menghadapi konflik peran ganda dan mampu menyeimbangkan urusan keluarga dan pekerjaan. Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional seorang wanita yang bekerja merupakan faktor penting pada kinerja wanita mengingat mayoritas karyawannya adalah wanita yang berpotensi memiliki kendala bekerja.

### LANDASAN TEORI

#### Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda menurut Kahn dalam Ummu (2011: 10) adalah bentuk dari *interrole-conflict* dimana tekanan peran dari pekerjaan dan lingkungan keluarga satu sama

lain saling bertentangan. Menurut Boles *et al.*, dalam Indriyani (2009: 22), indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan keluarga
4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Menurut Frone *et al.*, dalam Indriyani (2009: 16) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

1. Tekanan sebagai orang tua
2. Tekanan perkawinan
3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri
4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
5. Campur tangan pekerjaan

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) secara garis besar adalah kemampuan untuk memanejmani emosi diri sendiri dan kemampuan untuk memanejmani orang lain (wirawan, 2009: 04). Goleman (2015: 42) mengemukakan dimensi kecerdasan emosional adalah:

1. Mengenali emosi diri
2. Mengelola emosi diri
3. Memotivasi diri
4. Mengetahui emosi orang lain
5. Membina hubungan dengan orang lain

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sunyoto (2012: 25) Kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target, standar dan persyaratan kompetensi yang telah direncanakan. Robbins (2006: 206) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

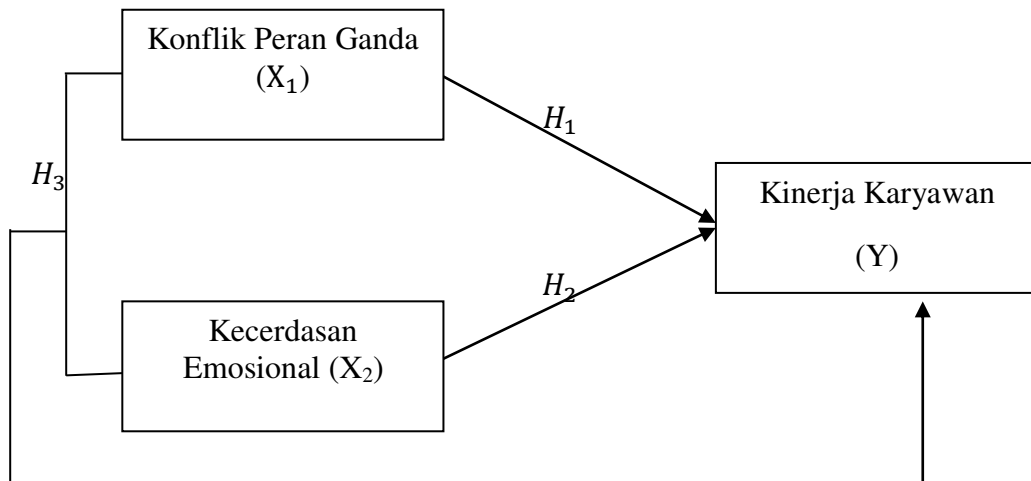
1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas

### **PENELITIAN TERDAHULU**

- 1 Habibullah Jimad (2010) berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi berganda, bahwa: konflik peran ganda dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan di Bandar Lampung. Konflik peran ganda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bandar Lampung.
- 2 Yavas, Babakus dan Karatepe (2008) berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda, bahwa: Konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan positif dengan kinerja. Karena ternyata dapat memicu prestasi kerja karyawan. Sedangkan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 3 Kenneth S. Law (2008) berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda, bahwa: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dan kepuasan kerja.
- 4 Endah Meidah (2013) berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda, bahwa: konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

perawat rumah sakit islam Jakarta pondok kopi, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit islam Jakarta pondok kopi dan konflik peran ganda, kecerdasan emosional dn komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit jakarta pondok indah.

## KERANGKA BERPIKIR



Gambar Kerangka Berpikir

## HIPOTESIS

1. H<sub>1</sub> :Konflik Peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infineon Technologies di kota Batam.  
H<sub>01</sub>:Konflik Peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infineon Technologies di kota Batam.
2. H<sub>2</sub> :Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infineon Technologies di kota Batam.  
H<sub>02</sub>:Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infineon Technologies di kota Batam.
3. H<sub>3</sub> :Konflik Peran ganda dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infineon Technologies di kota Batam.  
H<sub>03</sub>:Konflik Peran ganda dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infineon Technologies di kota Batam.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh

informasi dan memfokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

Proses pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner. Informasi atau data yang berhasil diperoleh adalah data dalam bentuk skala likert, yang kemudian untuk persyaratan pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis linear berganda. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan wanita departemen *front of line* yang telah menikah. Untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan ( $e$ ) 5% (0,05), sehingga diperoleh jumlah sampel 121,73 responden kemudian dibulatkan menjadi 122 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang peneliti peroleh melalui penyebaran kuesioner.

## HASIL PENELITIAN

### Profil Responden

Responden 122 orang terdiri dari wanita yang telah berkeluarga. Rentang usia 20-30 tahun 63,9%, 31-40 tahun 31,1% dan > 40 tahun 4,9%. Berdasarkan pendidikan SMA 98,4% dan diploma 1,6%. Berdasarkan lama bekerja 1-5 tahun 69,7%, 6-10 tahun 15,6% dan >10 tahun 14,8%.

### Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,726	0,178	Valid
X2.2	0,686		Valid
X2.3	0,613		Valid
X2.4	0,609		Valid
X2.5	0,639		Valid
X2.6	0,591		Valid
X2.7	0,610		Valid
X2.8	0,698		Valid
X2.9	0,665		Valid
X2.10	0,676		Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner SPSS 20, 2016

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,834	0,178	Valid
Y2	0,856		Valid
Y3	0,818		Valid

Y4	0,729		Valid
Y5	0,776		Valid
Y6	0,736		Valid
Y7	0,606		Valid
Y8	0,424		Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner SPSS 20, 2016

Berdasarkan pernyataan masing-masing variabel yaitu konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien korelasi ( $r$ ) > nilai batas (0,178). Artinya semua konsep pengukur untuk semua butir pertanyaan penelitian ini adalah valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

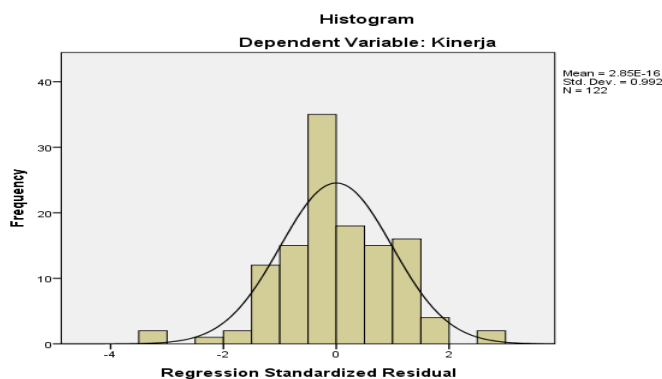
Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>			
	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keterangan
Konflik peran ganda	0,855	0,60	Reliabel
Kecerdasan emosional	0,839	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,876	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data kuesioner SPSS 20, 2016

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 maka uji variabel dengan menggunakan berbagai pernyataan kuesioner adalah *reliable*.

### Hasil Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Histrogram Regresion Residual

Sumber: Hasil olah data kuesioner SPSS 20, 2016

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa kurva yang dihasilkan adalah bentuk lonceng (*bell-shaped curve*). Maka data disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.

## Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Uji Multikolinieritas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik_Peran_Ganda	,995	1,005
	KecerdasanEmosional	,995	1,005

a, Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20, 2016

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh variance inflation factor (VIF) < 10. Artinya korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain tidak terjadi multikolinieritas.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,128E-016	,368	,000	1,000
	Konflik_Peran_Ganda	,000	,055	,000	1,000
	KecerdasanEmosional	,000	,078	,000	,000

a, Dependent Variable: Abresid

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20, 2016

Berdasarkan tabel 6 diatas, hasil nilai probabilitas memiliki nilai signifikan > nilai alpha (0,05) maka model dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi  $Y = 13.654 + (-0.050)X_1 + 0.436X_2$

## Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7 Uji R dan R Square

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 <sup>a</sup>	.268	.256	3.791

a. Predictors: (Constant). Kecerdasan\_Emosional. konflik\_Peran\_Ganda

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20. 2016

Berdasarkan tabel 7 diatas, koefisien determinasi  $R^2 = 0,268$  berarti besarnya peranan variabel konflik peran ganda dan kecerdasan emosional mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 26,8% dan sisanya sebanyak 73,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## Hasil Uji T

Tabel 8 Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.654	3.213		4.249	.000
1 konflik_Peran_Ganda	-.050	.048	-.081	-1.030	.305
Kecerdasan_Emosional	.436	.068	.505	6.416	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20. 2016

Berdasarkan tabel 8 diatas, variabel konflik peran ganda t hitung < t tabel (-1,030) dan nilai signifikan > 0,05 maka H1 ditolak dan H01 diterima artinya variabel konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel kecerdasan emosional t hitung > t tabel (6,416) dan nilai signifikan < 0,05 maka H2 diterima dan H02 ditolak, artinya variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Hasil Uji F

Tabel 9 Uji f  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625.688	2	312.844	21.772	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1709.927	119	14.369		
	Total	2335.615	121			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant). Kecerdasan\_Emosional. konflik\_Peran\_Ganda

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20. 2016

Berdasarkan tabel 9 diatas, f-hitung > f-tabel (21,772) dan nilai signifikan < 0,05 maka H3 diterima dan H03 ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

## KESIMPULAN

- 1 Berdasarkan hasil penelitian. maka hasil dari uji reabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas. multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi memiliki distribusi normal tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas

- 2 Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies di kota Batam. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel atau  $(-1,030) > 1,980$  dan nilai signifikan  $0,305 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  ditolak dan  $H_{01}$  diterima yang berarti konflik peran ganda secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3 Konflik peran ganda dan kecerdasan emosional signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies di kota Batam. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji- $f$  diperoleh nilai  $f$ -hitung  $48,900 > 3,074$  ( $f$ -tabel). nilai signifikansi diperoleh  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_3$  diterima  $H_{03}$  ditolak. Pengujian ini secara simultan membuktikan konflik peran ganda dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infineon Technologies di kota Batam.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Agustian, Ary Ginanjar. 2009. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient*, Jakarta: ARGA Publishing.
- Bayangkara, IBK. 2008. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.
- Erlina, 2011. *Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi*, USU PRESS, Medan.
- Gibson, D. G., Young, L., Chuang, R. Y., Venter, J. C., Hutchison, C. A., 3rd, and Smith, H. O. (2009). *Enzymatic assembly of DNA molecules up to several hundred kilobases*. Nat. Methods 6, 343–345.
- Goleman, Daniel (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indriyani, Azazah. “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit” (Studi Kasus pada RS.Roemani). Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, 2009.
- Jimad, Habibullah. “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank”. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 6 No.3. 2010.
- Kenneth S. Law, Chi-Sum Wong, Gou-Hua Huang, dan Xiaoxuan Li. “The Effects of Emotional Intelligence on Job Performance and Life Satisfaction for the Research and Development Scientists in China”. Journal Management. 2008.



- Laksmi, N. A., & Hadi, C. (2012). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Produksi PT.X. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1, 127-129
- Lilly, J.D & Duffy, J.A. 2006. "A gender-sensitive study of McClelland's needs, stress, and turnover intent with work-family conflict", *Women in Management Review*, 21 (8), 662- 680.
- Mangkunegara, Anwar P. (2011). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Meidah, Endah. "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Wanita". Skripsi. 2013
- Nelson,D.L.,&Quick,J.C.(2010).*Organizational Behavior-Science, The Real Word, and You*. Mason, USA :Cengage Learning.
- Nilgun Anafarta. "The Relationship Between Work-Family Conflict & Job Satisfaction". *International Journal of Business & Management*. Vol.6. No.4. 2011.
- Rivai, Vithzal dan Ena J. Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Raja Gratindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rustiana, E.R. (2006). *Dukungan Sosial dan Pengaruhnya Bagi Kesehatan*. Artikel. Jurnal KESMAS, Vol. 1, No. 1.
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*: Salemba Empat Jakarta.
- Soeprihanto, John. (2009).*Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta:BPFE
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi. Buku 2*. 2008. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif RND*. Alfabeta: Bandung
- \_\_\_\_\_. (2011). *Statistika untuk Penelitian*: Alfabeta Bandung
- \_\_\_\_\_. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke Enambelas. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke Duapuluh tiga. Alfabeta, cv: Bandung.

- \_\_\_\_\_. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke Duapuluh. Alfabeta, cv. Bandung.
- Ummu H. (2011). *Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat*. Jurnal Psikologi. Universitas Widya Dharma Klaten. Vol.8 No.1. 2011.
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktek*. Rajawali Pers; Jakarta
- Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam penelitian*. Gava Media: Yogyakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Asli. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Yadhav, Nidhi. “*Emotional Itelligence and Its Efects on Job Performance:A Comparative Study on Life Insurance Sales Professionals*. International”. Journal of Multidisciplinary Research, Vol.1 Issue.8. 2011.
- Yavas, U & Babakus, E. “*Attitudinal And Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter?*”. International Journal of Service Industry Management. Vol 19. N0.1. 2008.