

PENDAHULUAN

Gerak hidup dan dinamika organisasi sangat bergantung pada manusia sebagai pelaku dalam menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi dan kompeten maka laju roda perusahaan tetap berputar dan mendorong keberhasilan perusahaan. Di sisi lain, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya rendah merupakan permasalahan yang bisa merugikan perusahaan (Hartati et al., 2020). Kinerja perusahaan ini diperoleh dari kinerja para karyawan yang tinggi (Erwina et al., 2022). Kinerja merupakan hasil kerja individu dalam mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi (Sutedjo & Mangkunegara, 2018). Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya namun di sisi lain setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda dalam hal sikap, motivasi, pendidikan, kompetensi, jenis kelamin, peran dan pengalaman. Adanya perbedaan tersebut menunjukkan kinerja yang berbeda bagi setiap individu (Amruloh & Pamungkas, 2021).

Fenomena yang berkembang dalam dunia kerja saat ini yaitu semakin banyak wanita yang bekerja dan semakin banyak wanita yang berhasil memasuki jenis pekerjaan yang jarang atau bahkan tidak pernah dimasuki wanita, seperti pilot, manajer, direktur, operator alat berat, berbagai sektor industri, komersial, transportasi dan lain sebagainya (Ramopolii et al., 2017). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2018 sebanyak 58,62 % partisipasi angkatan kerja mulai dari usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan dan terjadi peningkatan setiap tahunnya sampai pada tahun 2021 sebanyak 66,35% (BPS, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kaum wanita aktif terlibat dalam kegiatan ekonomi dalam berbagai bidang pekerjaan sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Oleh karena itu, saat ini tidak hanya suami yang harus bekerja untuk menafkahi keluarganya, tetapi banyak juga istri yang bekerja.

PT. Bengawantex adalah salah satu perusahaan produsen karung plastik yang ada di kabupaten Karanganyar. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1978.

Produk yang dihasilkan oleh PT. Bengawantex yaitu karung plastik (*woven bags*) dan benang multifilament. Selain menggunakan mesin yang berteknologi canggih untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, dan tentunya dukungan tenaga kerja yang banyak, dimana jumlah tenaga kerja di PT. Bengawantex adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Bengawantex Bulan Desember 2022

No	Jenis Kelamin	Jumlah karyawan
1	Perempuan	230
2	Laki-laki	276
Jumlah total		506

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa PT. Bengawantex memiliki banyak karyawan wanita dimana jumlah karyawan wanita PT. Bengawantex dalam persen adalah sebesar 45,5 % yang itu artinya jumlah karyawan wanita PT. Bengawantex cukup besar dan memiliki andil yang besar pula dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya khususnya karyawan wanita. Dalam hal ini, perusahaan perlu berperan dalam meningkatkan kinerja yang optimal guna memfasilitasi terciptanya sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan bidangnya (Hartono et al., 2019). Namun fakta yang terjadi, banyak dari karyawan wanita yang kinerjanya dinilai belum memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 2. Penilaian Kerja Karyawan Wanita tahun 2020 – 2021

Kualitas Penilaian Kerja	Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Outstanding (OS)	-	-	-	-
Exceeds Expectations (EE)	5	2,2 %	5	2,3 %
Meets Expectations (ME)	175	79,5 %	90	43 %
Need Improvement (NI)	40	18,1 %	114	54,2 %

Unsatisfactory (US)	-	-	-	-
Jumlah Total	220	100 %	209	100 %

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan hasil penilaian kerja, dimana pada tahun 2020 karyawan yang mendapat kategori *Meet Expectations* (ME) yakni kinerja karyawan secara konsisten menunjukkan kompetensi yang memuaskan sebesar 79,5 %, namun pada tahun 2021 turun menjadi 43 % dan cenderung banyak karyawan yang kinerjanya tergolong dalam kategori *Need Improvement* (NI) yang artinya kinerja karyawan belum konsisten dalam menunjukkan kompetensi, yang mana kinerja terkadang sesuai ekspektasi, namun terkadang masih dibawah ekspektasi yakni di tahun 2021 sebesar 54,2 % dibanding dengan tahun sebelumnya yaitu hanya sebesar 18,1 %.

Menurut pendapat staff bagian HRGA banyak dari karyawan wanita yang kesulitan membagi waktu antara bekerja dengan mengurus keluarga terutama anak sehingga hal tersebut mengganggu kinerjanya. Beberapa karyawan di PT. Bengawantex memiliki anak yang usianya masih balita, bagi orang tua yang tengah memiliki anak kecil di rumah saat mereka bekerja tentu menjadi dilema. Di sisi lain, tanggung jawab sebagai pekerja harus tetap dilaksanakan. Kemudian berdasarkan hasil wawancara awal dari karyawan wanita yang sudah berkeluarga di PT. Bengawantex, mengatakan tanggung jawab mengurus keluarga dan pekerjaan bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan. Posisi pekerjaan yang dilakukan oleh partisipan adalah staff & karyawan dibagian produksi dengan waktu kerja rata-rata 7-8 jam perhari ditambah dengan sistem kerja shift dan lembur. Karyawan mengaku sering kewalahan untuk memenuhi tanggung jawab mengurus rumah tangga dan bekerja apalagi untuk mengasuh anak. Pembagian tugas dengan suami terkadang menimbulkan konflik karena keduanya sama-sama bekerja sehingga untuk mengatur waktu terkadang kesulitan ditambah lagi komunikasi dengan suami juga terbatas hanya ketika di malam hari atau waktu istirahat. Pada saat bekerja pikiran mereka terganggu karena persoalan di rumah seperti mengurus anak yang akhirnya mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.

Menurut artikel International Labour Organization (ILO) menjelaskan di sebagian besar negara menyebutkan bahwa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi wanita karir (Murdaningrum, 2021). Di satu kondisi, pekerja wanita dituntut untuk berkomitmen menjalankan perannya dalam keluarga, sementara di tempat lain sebagai pekerja, mereka dituntut untuk mematuhi standar profesional dengan mengedepankan kinerja yang baik. (Tsabitah & Ribhan, 2022). Wanita yang bekerja dan sudah berkeluarga memiliki kinerja yang berbeda dengan wanita yang bekerja namun belum berkeluarga. Pekerja wanita dituntut berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dengan tetap mengutamakan peran keluarganya sebagai ibu rumah tangga. Peran pekerja dan ibu rumah tangga ini dapat menempatkan perempuan dalam kondisi di mana kesulitan dalam menyeimbangkan diri di mana tanggung jawab pekerja dan ibu rumah tangga berbenturan (Mayangsari & Amalia, 2018).

Wanita yang berkerja tetapi belum memiliki anak tidak menjamin bebas dari konflik, sebab dalam rumah tangga sumber konflik tidak hanya selalu tentang anak, namun juga bersumber dari pasangan ataupun keluarga besar meliputi orang tua, keluarga mertua dan tekanan lainnya yang dapat mengganggu pekerjaannya (Kosanke, 2019). Karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik, yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan atau biasa disebut sebagai konflik peran ganda (*work-family conflict*) (Akbar et al., 2017). Penelitian sebelumnya menemukan beberapa kesimpulan mengenai hubungan beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya pada wanita karir yang sudah menikah. Hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan peran terhadap kinerja individu (Suryanto, 2019). Kemudian penelitian yang dilakukan Afrilia & Utami (2018), menunjukkan bahwa jika terjadi *work family conflict* maka hal tersebut akan mempengaruhi pada kinerja.

Selain konflik peran ganda, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun emosi merupakan unsur terpenting yang menentukan kinerja

karyawan (Shripria et al., 2021). Kinerja karyawan yang baik tidak hanya didasari pada kemampuan intelektual, tetapi juga dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengelola emosi pada saat menjalankan tugas dalam suatu organisasi (Goleman, dalam Putra et al., 2019). Dalam lingkungan kerja karyawan menghadapi berbagai konflik yang disebabkan oleh berbagai peran yang harus mereka lakukan, tentunya akan mempengaruhi keadaan psikologis dan berujung pada munculnya berbagai emosi, sehingga kemampuan untuk meregulasi emosi menjadi sangat penting (Juczynski, dalam Siregar et al., 2019). Regulasi emosi adalah sebuah kapasitas untuk mengolah dan mengontrol emosi negatif menjadi emosi positif sehingga tingkah laku yang muncul tidak merugikan diri sendiri maupun orang lain (Rahayu & Fauziah, 2019). Menurut Syed & Ali (dalam Siregar et al., 2019) menyatakan bahwa pekerja wanita sangat membutuhkan kemampuan untuk dapat meregulasi emosi, hal ini dilakukan untuk mengatasi jam kerja yang panjang dan tekanan emosional dari pekerjaannya. Penggunaan strategi regulasi yang efektif selain bermanfaat untuk kesehatan dan sosial-psikologis, akan tetapi juga membantu individu dalam menghadapi berbagai tantangan saat bekerja serta mencapai kesuksesan dalam bekerja maupun kehidupan sehari-hari (Pekaar et al., 2017).

Menurut Joshua et al., (2015), dalam penelitiannya menyatakan bahwa regulasi emosi mampu mempengaruhi hasil kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Madrid (2020), menyatakan bahwa karyawan yang sering menggunakan strategi regulasi emosi cenderung mengalami emosi yang lebih positif, seperti antusiasme, kegembiraan, dan inspirasi untuk menyuarakan ide-ide dan perubahan di lingkungan kerja. Menurut (Mulki et al., 2015), regulasi emosi juga mampu mengurangi konflik antarpribadi dan stres yang dirasakan, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Dengan begitu, peneliti menyimpulkan bahwa regulasi emosi erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki karyawan. Banyaknya tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan wanita dalam berbagai peran menyebabkan individu berpeluang lebih banyak merasakan kelelahan, baik secara fisik maupun emosional yang pada akhirnya mengganggu

kinerjanya. Oleh karena itu, strategi regulasi diperlukan untuk membantu seseorang mengelola emosi dalam menghadapi tantangan dan tugas pekerjaan, sehingga bermanfaat bagi kesehatan fisik, sosial, dan mental. Berdasarkan fenomena dan pemaparan diatas, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita yakni konflik peran ganda dan regulasi emosi.

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011), adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sutedjo dan Mangkunegara (2018), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individu dalam mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sedamaryanti (2018) kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk perencanaan strategis suatu organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran secara keseluruhan keberhasilan individu mencakup kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi yang berguna bagi pertumbuhan organisasi itu sendiri.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Gibson et al. 1995 dalam poerwati dan Oktaviani, 2017) yaitu, faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang (pengalaman, keluarga, dan lainnya), dan demografis. Faktor organisasi yaitu, sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur organisasi, serta faktor psikologis meliputi persepsi, sikap kepribadian. Selain itu juga konflik peran ganda (Obrenovic et al., 2020) dan regulasi emosi (Newman et al., 2010).

Indikator kinerja karyawan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Mathis dan Jackson (2011) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 5 indikator, Pertama yaitu kualitas kerja, yaitu seberapa baik individu melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan meliputi kesempurnaan, ketrampilan dan kemampuan karyawan. Kedua kuantitas kerja, yaitu jumlah kinerja yang telah

dicapai individu dinyatakan dalam satuan jumlah unit, jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan dan dihasilkan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat pada kinerja dalam bekerja dan penggunaan waktu serta kecepatan penyelesaian tugas. Ketiga ketepatan waktu, yaitu sejauh mana tugas yang dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Keempat kehadiran, mencakup masuk kerja sesuai dengan jam kerja, pulang kerja, izin atau tanpa keterangan yang seluruhnya berdampak pada kinerja karyawan. Kelima kemampuan kerjasama, yaitu kemampuan individu untuk berkolaborasi dengan orang lain yang bertujuan untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas sehingga mencapai efektivitas maksimal.

Regulasi emosi merupakan proses individu dalam mempengaruhi emosi yang mereka miliki, kapan emosi tersebut dirasakan, dan bagaimana mengungkapkan emosi yang dialami secara tepat (Gross, 1998). Menurut Goldenberg et al., (2016) regulasi emosi adalah pengelolaan emosi yang dilakukan individu dalam situasi emosional dengan menggunakan strategi yang tepat sehingga mampu mengubah situasi dan dampak emosionalnya. Kemudian menurut Rusmaladewi et al., (2020) regulasi emosi adalah kapasitas individu untuk mengevaluasi dan mengubah reaksi emosional agar berperilaku sesuai dengan kondisi lingkungan. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi merupakan pengelolaan emosi yang dilakukan individu dalam memberi respon terhadap sebuah pengalaman emosional dengan tepat untuk mencapai keseimbangan emosional.

Terbentuknya regulasi emosi erat kaitannya dengan faktor-faktor yang menyertainya. Menurut Rusmaladewi et al., (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan regulasi emosi individu yakni, usia, jenis kelamin, religiusitas serta kepribadian tiap individu. Faktor usia merupakan salah satu faktor terbentuknya emosi karena semakin dewasa seseorang maka semakin baik pula kemampuan regulasi emosinya. Seiring bertambahnya usia, ekspresi emosi menjadi lebih terkontrol. Kemudian untuk jenis kelamin, antara laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam mengekspresikan emosi baik secara verbal

maupun ekspresi wajah. Kemudian untuk religiusitas, dimana setiap agama pasti mengajarkan tentang bagaimana mengelola emosi. Dan faktor terakhir adalah kepribadian yang mana menurut Cohen dan Armeli (dalam Rusmaladewi et al., 2020), orang dengan kepribadian *neuroticism*, sensitif, cemas, panik, harga diri rendah, kurang kontrol diri dan tidak memiliki kemampuan coping stress, pada umumnya memiliki kemampuan regulasi emosi yang rendah.

Menurut Thompson (dalam Gross, 1998) strategi regulasi emosi terdiri dari 3 cara, Pertama memonitor emosi (*emotions monitoring*), yaitu kemampuan seseorang untuk memahami seluruh proses yang terjadi dalam dirinya, termasuk emosi, pikiran, dan latar belakang munculnya perilaku. Memonitor emosi membantu individu dalam menghubungkan emosi dan pikiran, dan hubungan ini memungkinkan individu untuk menamai emosi yang muncul. Kedua mengevaluasi emosi (*emotions evaluating*), yaitu kapasitas individu untuk mengendalikan dan memelihara keseimbangan emosi. Kemampuan mengelola emosi terutama untuk emosi negatif yang mempengaruhi individu secara mendalam sehingga membuat individu tidak dapat berpikir rasional. Ketiga modifikasi emosi (*emotions modifications*), yaitu kemampuan individu untuk memanipulasi situasi yang diinginkan guna mengubah dampak emosional yang dirasakan (Gross, dalam Yusuf & Kristiana, 2017).

Gross & John (2003) membagi aspek regulasi emosi menjadi dua yakni cognitive reappraisal dan emotion suppression. Pertama *cognitive reappraisal*, yaitu strategi individu dalam menafsirkan situasi yang berpotensi memunculkan emosi sebelum emosi sepenuhnya dihasilkan. *Cognitive reappraisal* digunakan individu ketika akan muncul emosi dimana individu mengendalikan emosinya dengan memikirkan kembali respon mereka terhadap suatu situasi sebelum bereaksi secara emosional. Strategi ini muncul untuk mengubah pola pikir individu menjadi lebih positif dalam memaknai situasi yang memicu emosi, sehingga reaksi yang muncul tidak berlebihan (Darmawanti, 2022). Contohnya adalah ketika seseorang membuat komentar yang menyakitkan dan seseorang mencoba untuk memahami bagaimana orang tersebut kemungkinan tidak

bermaksud untuk menyakiti dengan memodifikasi pengalaman emosi dan kecenderungan respons dengan melakukan interpretasi ulang. Kedua *expression suppression*, yaitu kemampuan individu dalam mengontrol emosi dengan hanya menunjukkan perilaku yang terlihat saja tanpa menunjukkan keadaan emosi yang sebenarnya dengan memodifikasi emosi dan memilih untuk tidak mengungkapkan keadaan emosinya pada lingkungan. Contohnya adalah ketika seseorang mencoba menyembunyikan perasaan sedihnya dengan memasang wajah tersenyum (Haga, et.al., 2009).

Setiap manusia pasti pernah mengalami sebuah konflik. Konflik muncul karena adanya perbedaan kepentingan, emosi atau psikologis dan nilai. Konflik peran ganda adalah situasi dimana terjadi ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga yang membuat salah satu pihak merasakan tekanan secara negatif (Amrulloh & Pamungkas, 2021). Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang timbul antara peran individu di tempat kerja dan rumah dengan tuntutan tugas yang saling bertentangan pada saat yang sama dan tidak dapat diubah. Wanita yang memiliki pekerjaan dan keluarga memiliki dua peran yang sama pentingnya, wanita yang bekerja harus profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, dan ketika berada dalam keluarga, wanita kembali ke kodratnya untuk melayani dan merawat keluarga. Dengan kata lain, konflik peran ganda adalah konflik antara pekerjaan dan keluarga di mana keterlibatan individu dalam salah satu peran mengganggu lainnya karena kebutuhan tenaga dan waktu (Kosseck & Lee, 2017).

Konflik peran ganda memiliki dua jenis arah konflik yakni, *work to family conflict* dan *family to work conflict*. *Work to family conflict* mengacu pada suatu bentuk konflik antar peran di mana tuntutan, waktu yang dicurahkan, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait keluarga. Sementara *family to work conflict* mengacu pada suatu bentuk konflik antara peran dimana tuntutan, waktu yang dicurahkan, dan ketegangan yang diciptakan oleh tanggung jawab individu dalam keluarga yang mengganggu pemenuhan tanggung jawab terkait pekerjaan (Greenhaus & Beutell,

dalam Utami & Wijaya, 2018). Dari beberapa uraian yang telah dipaparkan dapat diambil kesimpulan bahwa konflik peran ganda merupakan pertentangan terkait pekerjaan dan keluarga dimana tuntutan tersebut harus segera dipenuhi yang akhirnya mempengaruhi individu dalam menentukan prioritas.

Mihelic & Tekavcic, (2014) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, Pertama yaitu faktor situasional, mengacu pada lingkup pekerjaan (misalnya, jam kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya perusahaan) atau lingkup keluarga (misalnya, struktur keluarga dan dukungan pasangan). Jam kerja yang berlebihan seperti lembur, pekerjaan kantor yang menumpuk sehingga dikerjakan dirumah bisa mengakibatkan ketidakseimbangan alokasi peran yang mengakibatkan konflik peran ganda. Kedua faktor disposisional, mengacu pada karakteristik kepribadian individu yang mempengaruhi individu dalam menghadapi berbagai tekanan atau permasalahan. Individu yang memiliki kontrol emosi yang buruk, dapat dikategorikan sebagai faktor resiko yang dapat memicu sebuah konflik. Sementara itu, individu yang memiliki pengendalian diri dalam mengelola emosi yang baik dapat meminimalisir konflik peran yang dialami individu.

Pendapat lain menurut Sekaran (dalam Dewi, 2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan konflik peran ganda yaitu, Pertama faktor pekerjaan, sebagai wanita yang bekerja dituntut untuk menampilkan motivasi, keuletan, ambisius, dan dedikasi yang tinggi. Kedua faktor keluarga, status sebagai istri dalam keluarga menuntut wanita untuk merawat anak dan suami demi keharmonisan keluarga serta menyelesaikan tugas tanggung jawab rumah tangga. Ketiga faktor masyarakat, stigma wanita di masyarakat yang memandang bahwa wanita bersifat feminin (lembut, hangat, peduli keluarga, tidak berperilaku kompetitif, agresif dan ambisius). Keempat nilai individu, keyakinan dan norma individu menentukan pandangan individu terhadap peran yang mereka hadapi.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga terdiri dari tiga dimensi, yakni konflik berbasis waktu

(*time-based conflict*), konflik berbasis ketegangan (*strain-based conflict*) dan konflik berbasis perilaku (*strain-based conflict*). Konflik berbasis waktu, terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk suatu peran baik dari keluarga maupun pekerjaan menghalangi waktu untuk menjalankan peran lainnya (Rumaningsih et al., 2021). Konflik berbasis waktu dikaitkan dengan jumlah/frekuensi lembur, adanya shift kerja dan ketidakfleksibelan jadwal kerja dapat menghasilkan konflik pekerjaan-keluarga (Pleck et al., dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Selain itu konflik berbasis waktu bisa terjadi karena orientasi kerja, pernikahan, anak dan pola kerja pasangan yang semuanya dapat menimbulkan tekanan dalam menjalani kedua peran tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985).

Konflik berbasis ketegangan secara konsisten berkaitan dengan kelelahan dan tekanan. Konflik berbasis ketegangan muncul akibat partisipasi individu dalam menjalankan peran mempengaruhi partisipasi individu dalam peran lain. Stressor ketegangan berupa kecemasan, kelelahan, depresi, apatis, dan mudah marah (Greenhaus & Beutell, 1985). Kemudian konflik berbasis perilaku ditunjukkan dalam pola perilaku individu yang dilakukan dalam satu peran tidak sesuai ketika diterapkan ke dalam peran yang lainnya. Perilaku khusus yang dibutuhkan dalam suatu peran akan berbeda dengan perilaku yang diharapkan pada peran lainnya. Perilaku individu di tempat kerja menekankan pada kemandirian, stabilitas emosional, agresivitas, logika dan kekuasaan (Schein, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Disisi lain, dalam keluarga mungkin mengharapkan individu untuk menjadi hangat dan memelihara emosional dalam berinteraksi dengan keluarga. Ketika seseorang tidak mampu menyesuaikan perilakunya dengan peran yang berbeda, mereka kemungkinan akan mengalami konflik antar peran (Greenhaus & Beutell, 1985)

Pengaruh konflik peran ganda dan regulasi emosi terhadap kinerja karyawan wanita yakni dalam hal ini kinerja individu akan berpengaruh terhadap prestasi yang dicapai organisasi. Pencapaian tujuan, dan kesuksesan organisasi perlu didukung dengan kinerja yang baik disemua tingkat organisasi (Wahab, 2019). Kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex masih tergolong rendah.

Rendahnya kinerja karyawan dikarenakan berbagai peran yang dijalankan baik dalam urusan keluarga maupun pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan dan tuntutan tugas untuk perannya yang lainnya yang harus juga dilaksanakan membuat para karyawan kesulitan membagi waktu serta peran.

Konflik peran ganda bagi wanita yang bekerja tidak dapat dihindari, karena erat kaitannya dengan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Perempuan dalam konflik peran ganda menghadapi dua masalah, dalam hal ini konflik pekerjaan-keluarga menyebabkan menurunnya kehidupan keluarga dan disisi lain mengganggu aktivitas kerja (Wahab, 2019). Karyawan wanita yang mengalami tingkat konflik peran yang tinggi berdampak pada penurunan kinerja, dikarenakan karyawan wanita lebih memegang kendali pekerjaannya yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk mengelola tanggung jawab keluarga yang pada akhirnya menurunkan kualitas kehidupan keluarga dan pekerjaan yang saling tumpang tindih sehingga mengalami penurunan kinerja (Safitri & Wildan, 2022). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan dilakukan Yudhaningsih (2021), dengan hasil penelitian konflik peran ganda berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Kemudian penelitian yang dilakukan (Kuswinarno & Indirawati, 2021). menunjukkan hasil terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain menurut Syed & Ali (dalam Siregar et al., 2019) menyatakan bahwa pekerja wanita sangat membutuhkan kemampuan untuk bisa meregulasi emosi. Kondisi tempat kerja seringkali memicu reaksi emosi baik positif dan negatif, sehingga diperlukan kemampuan regulasi emosi untuk dapat menyesuaikan respon emosi yang muncul. Regulasi emosi mencakup semua strategi yang digunakan, secara sadar atau tidak sadar, untuk meningkatkan, mempertahankan, atau menurunkan satu atau lebih emosi (Ariani & Kristiana, 2017). Madrid (2020), dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa regulasi emosi mempengaruhi perilaku karyawan seperti secara aktif untuk menyuarakan ide dalam meningkatkan kinerja, memanfaatkan peluang baru di lingkungan, atau mencegah masalah sebelum meningkat dimana hal ini sangat penting untuk

efektivitas organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Shripria et al., (2021), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dan kinerja. Kemampuan mengatur emosi yang lebih baik mampu meningkatkan kinerja karyawan dan menguntungkan organisasi.

Pekerjaan yang dilakukan karyawan produksi tidaklah mudah. Pekerjaan ini membutuhkan ketelitian dan konsentrasi untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan, ditambah lagi tanggung jawab di rumah sebagai ibu rumah tangga yang tidak jarang menimbulkan kelelahan baik fisik maupun psikis. Maka dari itu, kemampuan dalam meregulasi emosi diperlukan untuk membantu individu mengelola emosi yang timbul dalam menghadapi tantangan saat bekerja maupun kehidupan sehari-hari sehingga bermanfaat bagi kesehatan fisik, sosial, dan psikologis. Dalam hal ini kinerja karyawan dapat meningkat ataupun menurun dapat dipengaruhi oleh konflik peran ganda dan regulasi emosi. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan maka hipotesis mayor dalam penelitian adalah konflik peran ganda dan regulasi emosi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita PT. Bengawantex. Hipotesis minor pertama adalah konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita PT. Bengawantex dan hipotesis minor kedua yaitu regulasi emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita PT. Bengawantex.

Berdasarkan fenomena dan uraian pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Regulasi Emosi terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Bengawantex”. Peneliti juga telah merumuskan masalah pada penelitian ini yaitu, Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda dan regulasi emosi terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex ?, Apakah terdapat pengaruh negatif konflik peran ganda terhadap kinerja wanita di PT. Bengawantex ?, dan Apakah terdapat pengaruh positif regulasi emosi terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex ?.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda dan regulasi emosi terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex. Manfaat dari penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan praktis.

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yakni diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi khasanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi terkait sumber daya manusia, dalam kaitannya dengan konflik peran ganda, regulasi emosi dan kinerja pada karyawan wanita. Kemudian manfaat secara praktis bagi karyawan yaitu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dalam upaya peningkatan kinerja karyawan wanita. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan membantu organisasi atau instansi dalam menyelesaikan masalah pengambilan keputusan terkait dengan ketenagakerjaan khususnya karyawan wanita. Kemudian bagi penelitian pihak lain, hasil penelitian ini sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca kajian ilmiah, khususnya kajian mengenai kinerja karyawan wanita.