

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN REGULASI EMOSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI PT. BENGAWANTEX

Rohmah Putri Aprilia¹; Rizqi Zulfa Qatrunnada²

rohmahputriaprl@gmail.com¹, rzq814@ums.ac.id²

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Keberlangsungan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia sebagai pelaku dalam menjalankan aktivitas organisasi. Pekerja wanita juga turut berpartisipasi dan berperan aktif dalam lingkungan organisasi dimana hasil kerja tersebut tentunya dapat dipengaruhi oleh banyak hal seperti konflik peran ganda dan regulasi emosi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda dan regulasi emosi terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala likert yakni skala konflik peran ganda, skala regulasi emosi dan skala kinerja. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 111 karyawan wanita PT. Bengawantex dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan regulasi emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex, konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex, dan regulasi emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex. Sumbangan efektif pada penelitian ini sebesar 27 % dengan rincian variabel konflik peran ganda sebesar 4,6 % dan variabel regulasi emosi sebesar 22,4 % sedangkan 73 % lainnya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : kinerja karyawan wanita, konflik peran ganda, regulasi emosi

Abstract

The sustainability of an organization is very dependent on human resources as actors in carrying out organizational activities. Women workers also participate and play an active role in an organizational environment where the work results can of course be influenced by several things such as multiple role conflicts and emotional regulation. The purpose of this study was to test whether there is an effect of multiple role conflict and emotional regulation on the performance of female employees at PT. Bengawantex. The research uses quantitative methods with data collection techniques using a Likert scale, namely the multiple role conflict scale, the emotional regulation scale, and the performance scale. The sample in this study was 111 female employees of PT. Bengawantex with sampling using a purposive sampling technique. The Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that multiple role conflicts and emotional regulation have a significant effect on the performance of female employees at PT. Bengawantex, multiple role conflict has a negative and significant effect on the performance of female employees at PT. Bengawantex and emotional regulation have a positive and significant effect on the performance of female employees at PT. Bengawantex. The effective contribution in this study was 27% with the removal of the multiple role conflict variable of 4.6% and the emotional regulation variable of 22.4% while the other 73% was determined by other factors not examined.

Keywords: emotional regulation, multiple role conflict, performance of female employees

1. 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 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 (Amrulloh & Pamungkas, 2021).

Fenomena yang berkembang dalam dunia kerja saat ini yaitu semakin banyak wanita yang bekerja dan semakin banyak 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 divisi HRGA banyak dari karyawan wanita yang kesulitan membagi waktu antara bekerja dengan mengurus keluarga terutama anak sehingga 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. 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. Kemudian 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.

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).

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 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. 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, 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. Kedua kuantitas kerja, yaitu jumlah kinerja yang telah dicapai individu dinyatakan dalam satuan jumlah unit, jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. 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 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. 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.

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. 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).

Konflik peran ganda adalah situasi dimana terjadi ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga yang membuat salah satu pihak merasakan tekanan secara negatif (Amruloh & 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.

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.

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 (*stain-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 ketegangan secara konsisten berkaitan dengan kelelahan dan tekanan. Konflik berbasis ketegangan muncul akibat partisipasi individu dalam menjalankan peran mempengaruhi partisipasi individu dalam peran lain. (Greenhaus & Beutell, 1985). 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 (Schein,

dalam Greenhaus & Beutell, 1985). 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 ?. 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.

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 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 meningkatkan 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 khususnya kajian mengenai kinerja karyawan wanita.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan wanita (Y) dan variabel bebas yakni konflik peran ganda (X_1) dan regulasi emosi (X_2). Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* dengan *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Kriteria dalam penelitian ini yaitu, karyawan wanita yang sudah menikah baik yang mempunyai anak maupun belum, suami bekerja (tidak harus di perusahaan yang sama) dan mengalami

penurunan kinerja. Dalam penelitian ini, besarnya sampel berdasarkan kriteria, diperoleh sebanyak 111 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala likert 1-4. Skala konflik peran ganda diukur menggunakan alat ukur *Work Family Conflict Scale* yang dimodifikasi oleh Chaniffa (2021). Skala ini mengukur dua arah konflik, yaitu *work to family conflict* (WFC) dan *family to work conflict* (FWC). Konflik peran ganda memiliki tiga dimensi di setiap arah konflik, yaitu konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, dan konflik berbasis perilaku.

Skala regulasi emosi diukur menggunakan alat ukur *Emotion Regulation Questionnaire* yang telah diadaptasi oleh Preece, et.al. (2019). ERQ dirancang untuk mengukur penggunaan dua strategi regulasi emosi, yakni strategi *cognitive reappraisal* dan strategi *expressive suppression*. Skala kinerja karyawan diukur dengan skala kinerja yang adaptasi oleh Nasekhah (2017) yang meliputi 5 indikator kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan kerja, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Instrumen penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil perhitungan validitas ketiga variabel, menunjukkan bahwa nilai r hitung $> r$ tabel 0,186 sehingga seluruh aitem di nyatakan valid. Kemudian dari perhitungan reliabilitas menunjukkan skala konflik peran ganda sebesar 0,932, skala regulasi emosi sebesar 0,689, dan skala kinerja sebesar 0,835. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel adalah reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Bersamaan dengan proses analisis regresi linier juga dilakukan uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas dan uji heteroskedastisitas. Untuk uji hipotesis terdiri dari uji f , uji t dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan program SPSS versi 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 111 responden yang merupakan karyawan wanita PT. Bengawantex. PT. Bengawantex merupakan salah satu perusahaan produsen karung plastik dan benang multifilament berlokasi di Jl. Solo - Sragen KM 8,2 Gerdu, Jetis, Kec. Jaten, Kabupaten Karanganyar. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini antara lain: usia, bagian/divisi, jumlah anak, dan masa bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	21-30 tahun	41	36,9 %
	31-40 tahun	61	54,9 %
	41-50 tahun	9	8,1 %
Divisi	Produksi 1	67	60,3 %
	Produksi 2	38	34,2 %
	Quality Control	3	2,7 %
	HRGA	1	0,9 %
	Karung Belah	2	1,8 %
Masa Bekerja	< 1 tahun	7	6,3 %
	2-3 tahun	17	15,3 %
	4-5 tahun	40	36 %
	> 6 tahun	47	41,4 %

Berdasarkan tabel 4 dengan total responden 111 dengan mayoritas usia 31-40 tahun sebanyak 61 (54,9 %), kemudian mayoritas responden berasal dari divisi produksi 1 sebanyak 67 (60,3 %), dengan masa bekerja mayoritas responden > 6 tahun sebanyak 47 (41,4 %).

Hasil uji normalitas Klomogorov-Smirnov menunjukkan bahwa ketiga berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai $p = 0,096$ ($p > 0,05$). Sehingga, dapat diasumsikan bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Uji	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Normalitas	Konflik Peran Ganda	Nilai sig 0.096 > 0,05	Normal
	Regulasi Emosi		
	Kinerja		

Hasil uji linearitas, pada variabel kinerja dengan konflik peran ganda diperoleh nilai $p = 0,316$ ($p > 0,05$) yang artinya variabel kinerja dengan konflik peran ganda memiliki hubungan linear. Kemudian hasil uji linearitas variabel kinerja dengan regulasi emosi diperoleh nilai $p = 0,126$ ($p > 0,05$) yang artinya variabel kinerja dengan regulasi emosi memiliki hubungan yang linear.

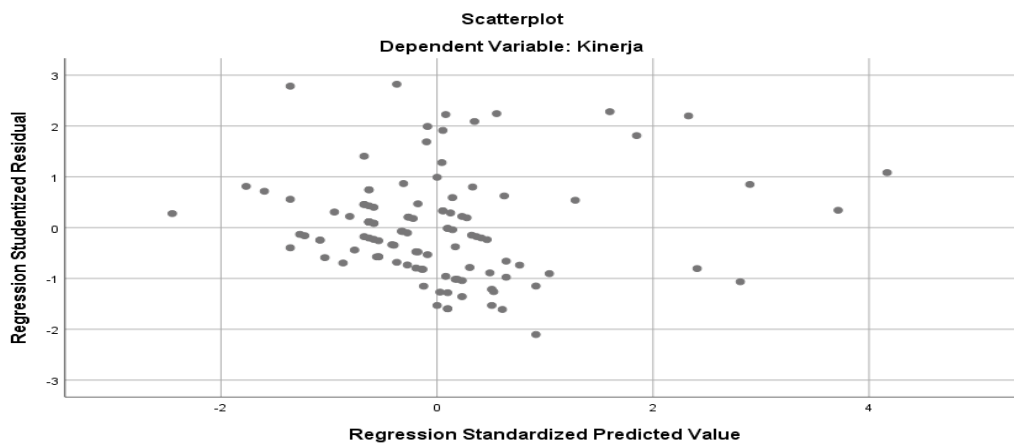
Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Uji	Variabel	Hasil	Keterangan
Linearitas	Kinerja*Konflik Peran Ganda	Sig. Deviation from Linearity 0,316>0,05	Linear
	Kinerja*Regulasi Emosi	Sig. Deviation from Linearity 0,126>0,05	Linear

Hasil uji multikolinieritas didapatkan bahwa variabel konflik peran ganda dan regulasi emosi terhadap kinerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,979 >0,1 dan nilai VIF sebesar 1.021 <10. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji	Variabel	Hasil	Keterangan
Multikolinieritas	Konflik peran ganda dan regulasi emosi terhadap kinerja	VIF = 1,021 < 10,00 dengan <i>Tolerance</i> 0,979 > 0,10	Tidak Multikolinieritas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas scatterplot terlihat bahwa titik-titik tersebar dan tidak membentuk pola sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Hasil	Kesimpulan
Konstanta	25.264		
Konflik peran ganda (X ₁) terhadap kinerja (Y)	- 0,085	Sig. 0,029 ($p < 0,05$) dan nilai t hitung - 2,218 > t tabel 1,982	Berpengaruh negatif & signifikan
Regulasi emosi (X ₂) terhadap kinerja (Y)	0,700	Sig. 0,0001 ($p < 0,05$) dan nilai t hitung 5.593 > t tabel 1,982	Berpengaruh positif & signifikan
Konflik peran ganda dan regulasi emosi terhadap kinerja		Sig. 0,0001 ($p < 0,05$) dan nilai F hitung 19,998 > F tabel 3,08	Berpengaruh signifikan
R Square = 0,270			
*Signifikan pada $\alpha = 5\%$			

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda (X₁) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,085 dengan nilai $p = 0,029$ ($p < 0,05$) dan nilai t hitung > t tabel ($-2,218 > 1,982$). Artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor ke-satu diterima. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ashfaq et al., (2013) mengemukakan bahwa konflik peran ganda bersifat destruktif, dengan adanya konflik peran ganda di tempat kerja membuat karyawan tidak dapat bekerja lebih baik sehingga menimbulkan penurunan kinerja.

Hasil uji hipotesis variabel regulasi emosi (X₂) terhadap kinerja karyawan wanita (Y) menunjukkan nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,700 dengan nilai $p = 0,0001$ ($p < 0,05$) dan nilai t hitung > t tabel ($5,593 > 1,982$). Hal ini membuktikan bahwa variabel regulasi emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex. Artinya semakin tinggi regulasi emosi yang dimiliki karyawan maka akan

semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis minor kedua peneliti diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Torrence & Connelly (2019), menunjukkan bahwa strategi *cognitive reappraisal* dan *emotions modifications* pada regulasi emosi dinyatakan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan Joshua et al., (2015), menunjukkan bahwa regulasi emosi dapat mempengaruhi hasil kinerja yang dihasilkan. Menurut Madrid (2020), karyawan yang sering menerapkan regulasi emosi cenderung mengalami perasaan positif yang meningkat, seperti antusiasme, kegembiraan, dan inspirasi, serta mampu menyuarakan ide atau gagasan di tempat kerja.

Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan variabel konflik peran ganda (X_1) dan regulasi emosi (X_2) terhadap kinerja karyawan wanita menunjukkan $p = 0,0001$ ($p < 0,05$) dan nilai F hitung $> F$ tabel ($19,998 > 3,08$). Artinya terdapat pengaruh variabel konflik peran ganda dan regulasi emosi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bengawantex. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saleem et al., (2022) yang menyatakan bahwa *work family conflict* dan regulasi emosi mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Tantangan yang dihadapi pekerja perempuan adalah bias gender, menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional, pelecehan fisik mental dan masalah utamanya pekerjaan rumah tangga masih dianggap sebagai tugas perempuan saja. Hal ini memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja serta kehidupan pribadinya (Jb & Mathai, 2022). Menurut Amruloh et al., (2021) konflik peran ganda yang dialami karyawan wanita menciptakan tekanan fisiologis yang mempengaruhi kinerja, dan jika tekanan ini terus berlanjut, maka akan mengganggu kinerja karyawan wanita di perusahaan.

Penelitian sebelumnya, menyatakan bahwa regulasi emosi mampu mempengaruhi hasil kerja (Grandey & Melloy, 2017). Dalam hal ini emosi memainkan peran penting di tempat kerja yang berdampak yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja yang mencakup ketrampilan mengambil keputusan, kreativitas, semangat kerja dan hubungan interpersonal (Saleem et al., 2022). Untuk kinerja organisasi yang lebih baik, karyawan harus memiliki kendali kuat atas emosi mereka. Kemudian sumbangan efektif diketahui berdasarkan nilai koefisien R^2 (R square) = 0,270 (27%). Kontribusi variabel konflik peran ganda dan regulasi emosi terhadap kinerja karyawan wanita pada penelitian ini sebesar 27 %, dengan rincian sumbangan efektif variabel konflik peran ganda sebesar 4,6 % dan variabel regulasi emosi sebesar 22,4 % sedangkan 73 % lainnya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil perhitungan statistik penelitian ini di kategorikan ke dalam lima kategori yakni, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Pada variabel konflik peran ganda diketahui bahwa hasil perhitungan rerata hipotetik (RH) sebesar 45 dengan rerata empirik (RE) sebesar 48,4 yang mengindikasikan bahwa konflik peran ganda yang dimiliki karyawan wanita di PT. Bengawantex masuk dalam kategori sedang. Kategorisasi konflik peran ganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Kategorisasi Variabel Konflik Peran Ganda

Skor Interval	Kategorisasi	RH	RE	Frekuensi	%
$X \leq 31,5$	Sangat Rendah			5	4,5 %
$31,5 < X \leq 40,5$	Rendah			18	16,2 %
$40,5 < X \leq 49,5$	Sedang	45	48,4	16	14,4 %
$49,5 < X \leq 58,5$	Tinggi			70	63,1 %
$X > 58,5$	Sangat Tinggi			2	1,8 %

Pada variabel regulasi emosi diketahui hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 25 dengan rerata empirik (RE) sebesar 31,05 yang berarti tingkat regulasi emosi karyawan wanita di PT. Bengawantex tergolong tinggi. Kategorisasi regulasi emosi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Kategorisasi Variabel Regulasi Emosi

Skor Interval	Kategorisasi	RH	RE	Frekuensi	%
$X \leq 17,5$	Sangat Rendah			-	-
$17,5 < X \leq 22,5$	Rendah			-	-
$22,5 < X \leq 27,5$	Sedang	25		3	2,7 %
$27,5 < X \leq 32,5$	Tinggi		31,05	88	79,3 %
$X > 32,5$	Sangat Tinggi			20	18 %

Pada variabel kinerja diketahui hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 35 dengan rerata empirik (RE) sebesar 42,8 yang berarti kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex tergolong tinggi. Kategorisasi kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Kategorisasi Variabel Kinerja

Skor Interval	Kategorisasi	RH	RE	Frekuensi	%
$X \leq 24,5$	Sangat Rendah			-	-
$24,5 < X \leq 31,5$	Rendah			-	-
$31,5 < X \leq 38,5$	Sedang	35		4	3,6 %
$38,5 < X \leq 45,5$	Tinggi		42,8	87	78,4 %
$X > 45,5$	Sangat Tinggi			20	18 %

Pada perhitungan analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita di PT. Bengawantex tergolong sedang, dibuktikan dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 48,4 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 45. Dapat dikatakan bahwa karyawan wanita di PT. Bengawantex mengalami konflik peran ganda yang sedang dimana terdapat beberapa pertentangan terkait pemenuhan tanggung jawab pada peran-peran yang harus dijalani. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat regulasi emosi yang dimiliki karyawan wanita di PT. Bengawantex tergolong tinggi, dibuktikan dengan hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 25 dengan rerata empirik (RE) sebesar 31,05. Dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan wanita di PT. Bengawantex memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola emosi sehingga mampu mengubah situasi dan dampak emosionalnya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex tergolong tinggi, dibuktikan dengan hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 35 dengan rerata empirik (RE) sebesar 42,8. Namun hal ini tidak sesuai dengan hasil penilaian kinerja dari perusahaan yang menyatakan bahwa mayoritas kinerja karyawan wanita rendah. Hal ini terjadi karena data yang diperoleh dalam penelitian ini bersifat self report yakni jenis data penelitian yang berupa persepsi, sikap, atau karakteristik seseorang yang menjadi subjek penelitian (Andico & Mahargiono, 2022). Dalam hal ini karyawan mempersepsikan bahwa dirinya berhasil mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan tujuan organisasi yang artinya pengukuran kinerja bersifat subyektif. Oleh karena itu pemberian feedback terhadap hasil penilaian kerja karyawan perlu dilakukan supaya karyawan memahami kualitas kinerjanya. Dalam proses manajemen kinerja, salah satu faktor penting adalah pemberian umpan balik (feedback) atas hasil kinerja karyawan (Iwan, 2019). Armstrong (2009) menyatakan bahwa memberikan umpan balik kepada individu tentang pekerjaan mereka adalah salah satu hal terpenting dalam manajemen kinerja. Individu dapat

termotivasi untuk memahami ukuran kinerja yang tersedia sehingga mereka dapat menggunakannya untuk memberikan umpan balik diri sendiri dan mengembangkan rencana untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya.

4. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan diatas menunjukkan bahwa hipotesis mayor peneliti diterima, yaitu adanya pengaruh secara simultan dan signifikan antara konflik peran ganda dan regulasi emosi terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex. Kemudian hipotesis minor pertama peneliti diterima, bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex, artinya apabila konflik peran ganda tinggi maka kinerja karyawan menurun. Hipotesis minor kedua juga diterima, yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan regulasi emosi terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Bengawantex yang artinya apabila regulasi emosi karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti mengutarakan beberapa saran diantaranya yaitu : Saran peneliti untuk penelitian selanjutnya antara lain, sebaiknya menyediakan waktu khusus untuk bertemu responden dalam proses pengambilan data sehingga dapat mengontrol adanya bias saat pengisian skala. Kemudian melakukan koordinasi secara intens dengan pihak perusahaan guna memperlancar proses pengambilan data. Berdasarkan hasil penelitian besaran pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 27 % sedangkan 73 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain, oleh sebab itu perlu diadakannya penelitian lanjutan diluar variabel konflik peran ganda dan regulasi emosi misalnya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan dan lain sebagainya.

Saran peneliti untuk perusahaan, PT. Bengawantex diharapkan agar selektif dan proaktif dalam merancang penugasan kerja dengan mempertimbangkan status perkawinan dalam rangka mengurangi konflik pekerjaan dan keluarga. Disisi lain, PT. Bengawantex dapat memberikan pelatihan regulasi emosi dengan menggunakan strategi *cognitive reappraisal* atau teknik *mindfulness* guna membantu karyawan agar mampu memusatkan perhatian terhadap aktivitas yang sedang dikerjakan sekaligus juga membantu mengelola emosi. Selain itu juga memberikan dukungan penting bagi karyawan wanita, seperti fasilitas ruang menyusui untuk karyawan wanita yang anaknya masih memerlukan asi. Perusahaan diharapkan melakukan sesi feedback terkait hasil evaluasi kinerja terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang rendah guna membantu karyawan memahami seberapa baik kinerja dan efektif perilaku kerjanya.

Saran peneliti untuk karyawan yakni, karyawan wanita perlu meningkatkan kualitas dirinya dengan melakukan manajemen peran antara sebagai ibu rumah tangga dan karyawan yang mencakup manajemen waktu dan manajemen diri yakni dengan menghindarkan diri dari tindakan yang akan menimbulkan konflik dan merubah cara berpikir rasional dalam menghadapi tantangan pada saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. A., Islam, U., Raden, N., & Palembang, F. (2017). *Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja*. 12, 33–48. Diunduh dari <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1464>
- Amrulloh, D. A. G. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 35-41. <https://dx.doi.org/10.34308/eqien.v8i1.172>
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen*. An Evi Dence-Based Quide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td.
- Andico, R. R., & Mahargiono, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Cabang Bank BRI Gresik). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11). Diunduh dari <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5001>
- Ashfaq, S., Mahmood, Z., & Ahmad, M. (2013). Impact of work-life conflict and work over load on employee performance in banking sector of Pakistan. *Middle East Journal of Scientific Research*, 14(5), 688–695. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.14.5.1754>
- Badan Pusat Statistik (2021). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (Persen) Tahun 2019-2021. Diakses pada 17 November 2022, dari [Badan Pusat Statistik \(bps.go.id\)](http://BadanPusatStatistik.bps.go.id)
- Chaniffa, A. Y. (2021). Hubungan Antara Regulasi Emosi Dan Konflik Peran Pekerjaan Dan Keluarga Pada Ibu Yang Bekerja. Diunduh dari <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/35903>
- Darmawanti, I. (2022). Strategi Regulasi Emosi pada Mahasiswa dengan Banyak Peran. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 19–29. Diunduh dari <https://ejournal.unesa.ac.id/>
- Goldenberg, A., Halperin, E., van Zomeren, M., & Gross, J. J. (2016). The Process Model of Group-Based Emotion: Integrating Intergroup Emotion and Emotion Regulation Perspectives. *Personality and Social Psychology Review*, 20(2), 118–141. <https://doi.org/10.1177/1088868315581263>

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <http://dx.doi.org/10.2307/258214>
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Haga, S. M., Kraft, P., & Corby, E. K. (2009). Emotion regulation: Antecedents and well-being outcomes of cognitive reappraisal and expressive suppression in cross-cultural samples. *Journal of Happiness Studies*, 10(3), 271–291. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9080-3>
- Joshua, A., Griffith, J.A., Theil, C.E., & Connelly, S. (2015). Development and validation of a measure for emotion regulation at work: Introducing the workplace emotion regulation preference inventory (WERPI). *Personality and Individual Differences*, 85, 245-250. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2015.05.009>
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Madrid, H. P. (2020). Emotion Regulation, Positive Affect, and Promotive Voice Behavior at Work. *Frontiers in Psychology*, 11(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01739>
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- Mihelic, K. K., & Tekavcic, M. (2014). Work-Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 18(1), 15–26. <https://doi.org/10.19030/ijmis.v18i1.8335>
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., Goad, E. A., & Pesquera, M. R. (2015). Regulation of emotions, interpersonal conflict, and job performance for sales people. *Journal of Business Research*, 68(3), 623–630. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.08.009>

- Murdaningrum, R. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Wanita Karir Single Parent. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 1054–1062. Diunduh dari <https://prosiding.unimus.ac.id/>
- Nasekhah, A. D. (2017). Pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di tempat kerja di lpp rri yogyakarta. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1(2), 137-149. <http://dx.doi.org/10.21831/diklus.v1i2.23864>
- Putra, A. G. G., Umar, M. F. R., & Hadi, C. (2019). Kesejahteraan Dan Emosi Karyawan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 4(2), 122. <https://doi.org/10.26858/talenta.v4i2.7693>
- Putri Utami, K., & Duriana Wijaya, Y. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 1. Diunduh dari <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/>
- Rahayu, D. P., & Fauziah, N. (2019). Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Burnout pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Dr Amino Gondhohutomo Semarang. *Jurnal Empati*, 8(2), 354–360. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.24398>
- Ramopolii, D., Kawet, L., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof DR VL Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18646>
- Rusmaladewi, Indah, D. R., Kamala, I., & Anggraini, H. (2020). Regulasi Emosi pada Mahasiswa Selama Proses Pembelajaran Daring di Program Studi PG-PAUD FKIP UPR. *Jurnal Pendidikan Dan Psikologi Pintar Harati*, 16(2), 43. <https://doi.org/10.24127/jm.v15i2.653>
- Saleem, Z., Hanif, A. M., & Shenbei, Z. (2022). A Moderated Mediation Model of Emotion Regulation and Work-to-Family Interaction: Examining the Role of Emotional Labor for University Teachers in Pakistan. *SAGE Open*, 12(2), 21582440221099520. <https://doi.org/10.1177/21582440221099520>
- Shripria, D., Srividya, D., & Kanishga, I. (2021). *Emotions and Its Effect on the Performance of Employees in the Job Position as Software Developers, IT Support Engineers, Testing and Maintenance Officers*. 12(3), 300–321. Diunduh dari

<https://www.tojqi.net/index.php/journal/article/view/719>

- Siregar, G. J., Rostiana, R., & Satyadi, H. (2019). Peran Regulasi Emosi Terhadap Kualitas Hidup Dengan Work Life Balance Sebagai Mediator Pada Perempuan Peran Ganda. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(2), 403. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.5551>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Torrence, B. S., & Connelly, S. (2019). Emotion regulation tendencies and leadership performance: An examination of cognitive and behavioral regulation strategies. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01486>
- Tsabitah, S., & Ribhan, R. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 106–113. <http://dx.doi.org/10.23960/E3J/v5i1.106-113>
- Yang, N., Chen, C., Choi, J., and Zou, Y. (2000). Sources Of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison Of The Effects Of Work And Family Demands. *Academy of Management Journal*, 43(1):113-123. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/1556390>

