

KONFLIK PERAN GANDA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KABUPATEN MERANGIN

Supriyati¹, Bayu Al Qodri²

^{1,2}Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

supriyaty76@gmail.com¹, alqaadri96@gmail.com²

ABSTRAK

Abstrak: Bergesernya posisi dan peran Puskesmas sebagai suatu institusi bersifat sosial menjadi institusi mandiri harus memberikan menambah beban tugas manajemen Puskesmas senantiasa mempertahankan dan mengembangkan kinerja organisasinya. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh konflik peran ganda dan kecerdasan emosional secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Panjang Tabir Kabupaten Merangin. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian ini merupakan pegawai Puskesmas Rantau Panjang Tabir Kabupaten Merangin dan sampel yang dapat diambil sebanyak 52 orang dengan teknik *purposive sampling*. Uji penelitian menggunakan regresi liner berganda dan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel konflik peran ganda (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas rantau panjang Kabupaten Merangin. Diharapkan pimpinan Puskesmas Rantau Panjang dapat meningkatkan konflik peran ganda pegawai, khususnya ketaatan pegawai akan peraturan instansi dan juga kecerdasan emosional pegawai dengan menumbuhkan rasa saling menghormati antar pegawai.

Kata Kunci: Peran Ganda; Kecerdasan Emosional; Kinerja; Puskesmas

Abstract: The shift and the role of the public health center (Puskesmas) as a social institution to become an independent institution must increase the burden of the management task of the Puskesmas to maintain and develop its performance. The purpose of this study was to examine the effect of multiple role conflict and emotional intelligence partially or simultaneously on the performance of the employees of the Rantau Panjang Tabir Health Center, Merangin Regency. This research method is quantitative. The population of this study was employees of the Rantau Panjang Tabir Public Health Center, Merangin Regency, and the sample was 52 people with purposive sampling technique. The research test used multiple linear regression, and the results showed that the role conflict variables (X_1) and emotional intelligence (X_2) partially or simultaneously had a positive and significant effect on the performance (Y) of the employees of the Rantau Panjang Public Health Center, Merangin Regency. It's hoped the leadership of the Rantau Panjang Health Center can increase employee role conflicts and the emotional intelligence of employees by fostering mutual respect between employees.

Keyword: *Multiple Role Conflict; Emotional Intelligence; Performance; Public Health Center*

Article History:

Received: 27-12-2021

Revised : 11-01-2022

Accepted: 20-01-2022

Online : 23-01-2022



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

PENDAHULUAN

Puskesmas sebagai organisasi yang kompleks dan memerlukan sistem manajemen yang mapan, agar seluruh unit yang dikelolanya dapat berfungsi dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan makin bergesernya posisi dan peran Puskesmas sebagai suatu institusi yang murni bersifat sosial, menjadi institusi mandiri yang juga harus memberikan aspek swadana, menambah beban manajemen Puskesmas untuk senantiasa dapat mempertahankan dan mampu mengembangkan kinerja organisasinya, baik dalam hal kepuasan pelanggan, proses bisnis internal maupun peningkatan profesionalisme.

Pada era globalisasi, dinamika kehidupan dunia organisasi semakin keras dan ketat termasuk di bidang layanan kesehatan, dalam hal ini puskesmas dengan makin tingginya tingkat pendidikan dan keadaan sosial ekonomi masyarakat, maka kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan kesehatan makin meningkat. Tidak ada upaya lain yang dapat dilakukan, kecuali menyelenggarakan layanan kesehatan sebaik-baiknya.

Kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perawat karena perawat merupakan karyawan rumah sakit yang kinerjanya banyak terlibat langsung dengan pasien. Goleman (dalam Mangkunegara, 2016)

melalui penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ. Meski kecil, penelitian sebelumnya menemukan bahwa IQ juga memiliki pengaruh besar pada produktivitas pekerja, (Effendi et al., 2019) Sejalan, Joan Beck menemukan bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia lima tahun, 80% berkembangnya sebelum delapan tahun dan hanya berkembang 20% sampai akhir batas remaja, sedangkan kecerdasan emosional dapat dikembangkan tanpa batas waktu. Dengan demikian kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini senada dengan pendapat Patton (dalam Mangkunegara, 2016) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja.

Kinerja berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan dalam pekerjaan yang baik dan tidak, (Umi Dwi P, Nury A. W 2015). Sehingga adanya kinerja menunjukkan suatu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas begitu juga

kemampuan. Adapun salah satunya terpenting didalam kinerja sumber daya manusia adalah pencapaian tujuan yaitu bekerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Kinerja juga menjadi landasan yang diutamakan oleh organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi sendiri tidak dapat tercapai, dengan kinerja baik sumber daya manusia dapat menyelesaikan beban organisasi secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi dapat teratasi dengan baik. Adanya peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dapat mempengaruhi kinerja organisasi tempat bernaungnya, (Roni et al., 2018).

Berdasarkan observasi awal peneliti di lokasi penelitian ditemukan bahwa Puskesmas Rantau Panjang merupakan satu-satunya Puskesmas di Kecamatan

Tabir Kabupaten Merangin dengan Jumlah Penduduk Kecamatan Tabir, dimana pada tahun 2019 tercatat 30,049 jiwa yang tersebar dalam 11 desa dan kelurahan yakni Kelurahan Mampun, Kelurahan Kampung Baruh, Kelurahan Pasar Rantau Panjang, Desa Seling, Kandang, Koto Rayo, Kelurahan Dusun Baru, Beluran Panjang, Tanjung Ilir, Lubuk Napal, Kelurahan Pasar Baru Rantau Panjang.

Puskesmas Rantau Panjang Tabir menjadi tujuan utama bagi masyarakat di wilayah Merangin bagian Barat untuk mendapatkan layanan kesehatan, hal ini dikarenakan Rumah Sakit sangat jauh dari Kecamatan Tabir. Selain itu Puskesmas Rantau Panjang Tabir juga sudah memiliki fasilitas rawat inap sehingga membuat ramai pengunjung, sebagaimana terlihat pada tabel 1:

Tabel 1. Jumlah Kunjungan Pasien

No	Bulan	Rawat Jalan	Rawat Inap	Jumlah Kunjungan
1	Januari	438	45	483
2	Februari	379	52	431
3	Maret	411	47	458
4	April	592	49	641
5	Mei	328	40	368
6	Juni	572	44	616
7	Juli	445	54	499
8	Agustus	421	62	483
9	September	399	44	443
10	Oktober	534	43	577
11	Nopember	465	43	508
12	Desember	473	32	505
Total		5457	555	6012

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata kunjungan pasien perbulan sebesar 501 kunjungan

dengan jumlah kunjungan tertinggi pada Bulan Juni yakni sebanyak 616 kunjungan, sedangkan

kunjungan terendah yakni pada Bulan Februari yaitu sebesar 431 kunjungan. Jika dibagikan rata-rata bulanan tersebut perhari maka terdapat 20 kunjungan perhari selama 25 hari kerja perbulan. Tingginya kunjungan tersebut disebabkan rumah sakit yang jauh dari kecamatan Tabir, sehingga puskesmas sebagai rujukan utama masyarakat untuk berobat.

Hasil pengamatan peneliti pada pelayanan Puskesmas Rantau Panjang terlihat bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola emosi sangat rendah, hal ini terlihat saat pegawai melayani calon pasien yang

sudah tua yang tidak membawa kartu merah yang digunakan saat mendaftar pertama kali, dimana pegawai menunjuk amarahnya pada calon pasien yang lupa membawa kartu tersebut, padahal calon pasien tersebut merupakan lanjut usia yang tingkat daya ingatnya sudah rendah.

Berdasarkan data yang diperoleh pada Puskesmas Rantau Panjang Tabir diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada sebanyak 73 orang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kontrak Daerah (TKD) sebanyak 36 orang dengan rincian pada table 2:

Tabel 2 Data Jumlah Pegawai

No	Jenis Kelamin	Menikah	Belum Menikah	Jumlah
A	PNS			
1	Laki	6	1	7
2	Perempuan	28	2	30
B	Tenaga Kontrak Daerah			
1	Laki	3	2	5
2	Perempuan	24	7	31
Total		61	12	73

Data pada table 2 dilihat bahwa karyawan atau pegawai yang terdapat pada Puskesmas Rantau Panjang Tabir didominasi oleh kaum perempuan berjumlah sebanyak 61 orang dengan persentase sebesar 83,5% atau sebanyak, sedangkan pegawai laki-laki hanya sebanyak 12 atau sebesar 16,5%. Jika dilihat dari status perkawinan pegawai maka dapat disimpulkan bahwa hanya 16,5% pegawai yang belum

menikah, sedangkan sisanya 83,5% sudah menikah.

Menurut pendapat Kepala puskesmas Rantau Panjang Tabir salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja perawat wanita disebabkan adanya faktor konflik peran ganda. Konflik peran ganda merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan yang dapat mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaannya sedikit mengganggu aktivitas keluarga,

artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Konflik peran ganda di Puskesmas Rantau Panjang Tabir muncul ketika pegawai wanita sering datang terlambat karena harus mengurus anak dan melakukan tugas ibu rumah tangga lainnya seperti memasak, mencuci, membersihkan rumah, mengurus anak dan mengurus keperluan suami pada pagi hari. Selain itu, perawat wanita juga sering minta izin pulang di saat jam kerja untuk melihat anak yang masih kecil dan membutuhkan ASI. Perawat wanita sulit untuk berkonsentrasi dengan kebutuhan pasien dan terkadang meninggalkan pasien dengan teman satu *shift* karena kondisi anak sedang rewel dan sakit di rumah. pegawai juga mengatakan bahwa ketika pulang ke rumah, pegawai harus tetap mengerjakan pekerjaan rumah walaupun dengan sangat lelah, namun sebagai seorang ibu rumah tangga, pekerjaan rumah tangga akan selalu ada apalagi jika mempunyai anak kecil.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah

kinerja pegawai Puskesmas Rantau Panjang Tabir Kabupaten Merangin. Alasan memilih lokasi ini dikarenakan peneliti melihat bahwa Puskesmas Rantau Panjang Tabir Kabupaten Merangin merupakan satu-satunya Puskesmas terbesar di Kecamatan Tabir yang melayani penduduk yang cukup besar dengan jumlah pegawai mencapai 73 orang dengan dinominasi oleh pegawai perempuan yang hampir 90% sudah menikah.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Puskesmas Rantau Panjang Tabir Kabupaten Merangin yang berjumlah 73 orang. Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan dan penentuan jenis sampel dan perhitungan besarnya sampel yang akan menjadi subyek atau obyek penelitian. Sampel secara nyata akan diteliti harus representatif dalam arti mewakili populasi baik dalam karakteristik maupun jumlahnya. Sampel juga bisa dikatakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan karakteristik tertentu (Sugiono, 2015). Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu:

1. Perawat, bidan, pelayanan umum, dokter yang bekerja pada Puskesmas Rantau

Panjang Tabir Kabupaten Merangin.

2. Pegawai yang berjenis kelamin perempuan
3. Telah menikah

Berdasarkan kriteria tersebut maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang.

Tehnik Analisa Data

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan yang memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti

(X) yaitu konflik peran ganda dan kecerdasan emosional, serta variabel dependen (Y) kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuisioner yang berjumlah 52 orang yang seluruhnya merupakan pegawai Puskesmas Rantau Panjang Kabupaten Merangin. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah usia, Pendidikan, Perkawinan, Kepegawaian Responden.

Tabel 3. Karakteristik Usia Pegawai

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
> 40 tahun	14	26.9	26.9	26.9
26 – 30 tah	8	15.4	15.4	42.3
31 – 35 tah	8	15.4	15.4	57.7
36 – 40 tah	22	42.3	42.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa 42.3% atau 22 responden berusia pada rentang 36 – 40 tahun, sedangkan sisanya atau 26.9% atau sebanyak 14 responden berusia > 40 tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Puskesmas Rantau Panjang Kabupaten Merangin usianya masih tergolong muda dan

produktif, kondisi ini tidak terlepas dari banyaknya tenaga honorer atau tenaga kerja sukarela yang bekerja di Puskesmas Rantau Panjang Kabupaten Merangin, dimana mereka pada umumnya merupakan lulusan pendidikan kesehatan yang baru lulus dari pendidikannya.

Tabel 4. Karakteristik Pendidikan Pegawai
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D.III	9	17.3	17.3	17.3
D.IV	12	23.1	23.1	40.4
S1	23	44.2	44.2	84.6
SMA/SPK	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.5 di atas, dari 52 orang responden terdapat 23 orang atau 44.2% responden yang berpendidikan S1, hal ini dapat dipahami bahwa umumnya tenaga kesehatan yang terdapat di Puskesmas sudah cukup baik dimana rata-rata

berpendidikan S1 yang umumnya merupakan lulusan Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM) dan Dokter umum dan dokter gigi, sedangkan untuk D.IV masih sangat minim dan terbatas dimana hanya terdapat 12 orang yang berpendidikan D.IV kebidanan atau sebesar 23.1%, yang biasanya merupakan lulusan dari Kebidanan.

Tabel 5. Satus Kepegawaian

Status_Kepegawaian				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kontrak/Honorar	19	36.5	36.5	36.5
PNS	28	53.8	53.8	90.4
Tenaga Kerja Sukarela	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Diketahui dari table 5 bahwa umumnya responden merupakan PNS, dimana terdapat 53,8% atau sebanyak 28 orang berstatus kepegawaian sebagai PNS, sedangkan yang berstatus sebagai

pegawai kontrak/honorar berjumlah 19 orang atau sebesar 36,5%, sedangkan responden yang berstatus tenaga kerja sukarela (TKS) hanya 5 orang atau sebesar 9,6%.

Tabel 6. Status Perkawinan

Status_Perkawinan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Janda	9	17.3	17.3	17.3
Menikah	43	82.7	82.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa responden berstatus perkawinan 82.7% atau sebanyak 43 orang berstatus menikah, sedangkan sisanya yang berstatus sebagai janda berjumlah 9 orang atau sebesar 17.3%. Hal ini

menunjukkan bahwa responden menikah lebih banyak dari yang berstatus janda.

Pembahasan

Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel konflik peran ganda (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas Rantau Panjang Kabupaten Merangin. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (-2.753) > t_{tabel} (2,048), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. t_{hitung} positif artinya konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas rantau panjang. Jika konflik peran ganda semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja Pegawai Puskesmas rantau panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rindah Sawiji (2017), Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Dr. Soedirman, Kebumen ($\beta = -0,481$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 21,9\%$), (2).

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas rantau panjang. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (10.511) > t_{tabel} (2,048), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial

variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. t_{hitung} positif artinya

kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas rantau panjang. Jika kecerdasan emosional semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja Pegawai Puskesmas rantau panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rindah Sawiji (2017), kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Dr. Soedirman, Kebumen ($\beta = 0,549$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 29,7\%$); dan (3) konflik peran ganda dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Dr. Soedirman, Kebumen (konflik peran ganda $\beta = -0,297$; $p=0,001$; kecerdasan emosional $\beta = 0,425$; $p=0,000$; dan $\Delta R^2 = 36,5\%$).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan uji parsial variabel konflik peran ganda (X_1) menunjukkan bahwa hubungan negatif antara konflik peran ganda dengan kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Panjang, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin menurun kinerja pegawai. Sedangkan variabel kecerdasan emosional (X_2) secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Artinya jika kecerdasan emosional semakin baik, maka akan semakin meningkat pula

kinerja Pegawai Puskesmas rantau panjang.

Berdasarkan uji secara simultan diperoleh dilihat bahwa variabel konflik peran ganda (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas rantau panjang.

Berdasarkan uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai R Square sebesar sebesar 0.934 atau 93,4%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan proporsi pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap besarnya variasi (naik turun) variabel terikat. Dimana variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 93,4%, sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian.

Saran

Penulis memberikan saran kepada pimpinan Puskesmas Rantau Panjang agar dapat meningkatkan konflik peran ganda pegawai, khususnya dengan ketaatan pegawai akan peraturan instansi. Selain itu, pimpinan Puskesmas rantau panjang juga dapat meningkatkan kecerdasan emosional pegawai dengan menumbuhkan rasa saling menghormati antar pegawai. Terakhir, para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar penelitian ini

dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad dan Owoyemi. (2014). *Konsep Karya Islami Etika: Analisis Beberapa Poin Penting dalam Tradisi Profetik*. Jurnal Internasional Bisnis dan Ilmu Sosial. Vol. 3 No. 20.
- Almasitoh, U. H. (2011). *Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat*. Psikoislamika - Jurnal Psikologi Islam. No. 8 Vol.1, 63-82. Klaten : Universitas Widya Dharma
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Apperson. (2000). *Manajer Wanita dan Pengalaman Konflik Pekerjaan-Keluarga*. Jurnal Penelitian Sarjana Amerika. Vol 1. No 3.
- Bellavia. G. & Frone, M. (2005). *Konflik pekerjaan-keluarga*. Buku Pegangan Kerja Menekankan. Publikasi Sage: Thousand Oaks.
- Bernhard T dan Florensia B.T. (2014). *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado*. Jurnal EMBA Vol.2 No.1 Maret 2014.
- Denrich, Suryadi. (2004). *Gambaran Konflik Emosional Dalam Menentukan Prioritas Peran Ganda*. Jurnal Ilmiah Psikologi Arkhe 1.
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (2000). Hubungan antara pekerjaan dan kepuasan keluarga: kovarianasi kausal atau non-penyebab. Jurnal Manajemen.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 19*. Edisi kelima, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Gibson, James, L., (2000), *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5*. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Goleman, Daniel. (2000). *Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriyani, Azazah SE. (2009). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit* (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah) Semarang (Tesis). Universitas Diponogoro, Semarang.
- Effendi, N. I., Murni, Y., Gusteti, Y., & A. Roni, K. (2019). Educational Mismatch and Non-Cognitive Skills of Woman on Board in the Creative Industry: A Literature Review. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 1964, 32–41.
<https://doi.org/10.35631/ijmtss.28004>
- Roni, K. A., Moein, A., & Effendi, N. I. (2018). Determination of " " : Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.7166>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Umi Dwi P, Nury A. W. (2015). *Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemediasi* (Studi Kasus Pada Dosen UNNES). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.